

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กฤษฎา นันทสุตแสง¹

(วันรับบทความ: 30 พฤศจิกายน 2564; วันแก้ไขบทความ: 9 พฤษภาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 14 มิถุนายน 2565)

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 250 คน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 500 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการศึกษาและวิเคราะห์ตามสถิติ $\bar{X}$, SD, T-test และวิจัยเชิงลึก AMOS

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านแผนแนวทาง โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากตามลำดับ (2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า (2.1) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ที่ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.30 นอกจากนั้นยังส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ ที่ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.31 และส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ที่ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.87 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (2.2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ ที่ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.70 นอกจากนั้นยังส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ที่ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.71 และยังส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ ที่ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.99 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, การจัดการสถานศึกษาเอกชน, การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเภทของบทความ: บทความวิจัย

¹อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ผู้รับผิดชอบบทความ)

e-mail: kritchouw.n@fba.kmutnb.ac.th

The Causal Relationship Model of Private School Management for Sustainable Development

Kritchouw Nangthasudsawaeng¹

(Received: November 30, 2021; Revised: May 9, 2022; Accepted: June 14, 2022)

Abstract

The study on the causal relationship model of private school management for sustainable development aimed to examine the important factors in the management of private educational institutions for sustainable development and to develop a causal relationship model of private school management for sustainable development. A mixed-method research design was employed in this study. In the quantitative study phase, the sample consisted of 250 private school administrators at the secondary school level and 250 vocational and tertiary education students, for a total of 500 participants, who were selected using stratified selection and a random sampling technique. A questionnaire was used to collect data during this phase. In the qualitative study phase, an in-depth interview with 9 experts was undertaken using the purposive sampling technique, and a structured questionnaire was used as the data collecting instrument. The data was statistically analysed by SD, T-test and AMOS for in-depth findings.

The findings revealed as follows; (1) for the causal factors of private school administration for sustainable development, private school administrators, as participants, expressed a high level of overall importance. When considering each aspect, it was found that the organizational structure factors were the most important factors in the management of private educational institutions for sustainable development at a high level, followed by the human resource factor, organizational management factors, leadership factors, and planning factors at a high level, respectively. (2) The causal relationship model of private school management for sustainable development found that (2.1) the organizational management factors directly influenced the organizational structure factors at a weight of 0.30. It also directly influenced the strategic factor at a weight of 0.31 and directly influenced the human resource factor at a weight of 0.87, all of which were statistically significant at the level of .01. (2.2) The human resources factors directly influenced the strategic factors at a

¹Lecturer, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (corresponding author)
e-mail: kritchouw.n@fba.kmutnb.ac.th

weight of 0.70. It also directly influenced the organizational structure factors at a weight of 0.71 and directly influenced the leadership at a weight of 0.99, with a statistically significant level of .01.

Keywords: causal relationship model, private school management, sustainable development

Type of Article: Research Article

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจในการพัฒนาประเทศ เป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรวมไปถึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของแต่ละบุคคล และเมื่อใดที่แต่ละบุคคลมีพื้นฐานทางการศึกษาที่ดีจะสามารถรวมกันเป็นฟันเฟืองเพื่อขับเคลื่อนความเจริญของประเทศ ส่งผลไปสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะนำประเทศไปสู่ระดับนานาชาติได้อย่างแน่นอน ทุกอย่างที่กำลังกล่าวไปนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีความเชื่อมโยงและพึ่งพิงกันสูงขึ้น การวางแผนและวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพของคนบนฐานข้อมูลและสถิติที่มี ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืนและสมดุล การประเมิน “ความสามารถในการแข่งขัน” โดยสถาบันระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาการจัดการหรือ International Institute for Management Development (IMD) ได้วิเคราะห์และจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกปีและนำเสนอผลการจัดอันดับในรูปแบบของรายงาน The World Competitiveness Yearbook (WGY) นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2532 จนถึงปัจจุบัน และผลการจัดอันดับได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านตัวชี้วัด ที่ครอบคลุมปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (2) ประสิทธิภาพภาครัฐ (3) ประสิทธิภาพภาคธุรกิจ และ (4) โครงสร้างพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถและผลประกอบการภายในประเทศต่อการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การประกอบกิจการ ประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง ย่อมมีระดับความสามารถในการผลิตที่สูง ทำให้สามารถรักษาระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจไว้ได้อย่างยั่งยืนอีกด้วย สำหรับในส่วนโครงสร้างพื้นฐานที่สถาบันระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาให้ความสำคัญนั้นมีส่วนของการจัดการศึกษารวมอยู่ในการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วย (Ministry of Education, Office of the Education Council Secretariat, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับของสภาเศรษฐกิจโลก หรือ WEF (World Economic Forum) โดยนำเสนอในรายงาน “The Global Competitiveness Report 2013-2014” ว่าการศึกษาประจำปี 2012-2013 ที่ผ่านมานั้น การศึกษาของไทยตกไปอยู่ในลำดับที่ 8 ของกลุ่มประเทศในอาเซียน โดยเรียงลำดับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนไว้ดังนี้ คือ (1) ประเทศสิงคโปร์ (2) ประเทศมาเลเซีย (3) ประเทศบรูไน (4) ประเทศอินโดนีเซีย (5) ประเทศฟิลิปปินส์ (6) ประเทศลาว (7) ประเทศกัมพูชา (8) ประเทศไทย และ (9) ประเทศเวียดนาม (Ministry of Education, Office of the Education Council Secretariat, 2015)

การศึกษาของประเทศไทยได้แบ่งการศึกษาภาคบังคับในระดับชั้นต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษามากไปกว่านั้นยังแบ่ง

การศึกษาของไทยให้สังกัดตามกระทรวงกรมกองต่าง ๆ ซึ่งการดูแลก็จะแตกต่างกันออกไปการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐ คือมีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษาซึ่งนอกจากจะต้องเน้นคุณภาพทางวิชาการแล้ว การบริหารยังต้องคำนึงถึงกำไรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้จากจำนวนผู้เรียนที่ลดลงค่อนข้างมากได้ส่งผลกระทบกับสถานศึกษาเอกชนและจำนวนนักเรียน นักศึกษาหลายแห่งต้องประสบปัญหาทางการเงินซึ่งจะเห็นว่าสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในช่วงตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 เป็นต้นมา จำนวนสถานศึกษามีการปิดตัวลงอย่างต่อเนื่องและจากการลดลงของสถานศึกษาจึงทำให้มีการศึกษารูปแบบการจัดการสถานศึกษาเอกชน ทำให้สามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจำนวนผู้เรียนในสถานศึกษาของรัฐบาลและสถานศึกษาของเอกชนมีอัตราการลดลงของผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัดเจน พบว่า จำนวนผู้เรียนของสถานศึกษา รัฐบาลปีการศึกษา 2557 กับ 2556 มีจำนวนผู้เรียนลดลง 166,335 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 และจำนวนผู้เรียนของสถานศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2559 กับ 2558 มีจำนวนผู้เรียนลดลง 122,475 คน คิดเป็นร้อยละ 4.43 และในปีการศึกษา 2560 จำนวนผู้เรียนก็ลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นกัน จากข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการจะเห็นว่าอัตราการลดลงของจำนวนผู้เรียนของสถานศึกษาเอกชนมีอัตราการลดลงมากกว่าจำนวนผู้เรียนของสถานศึกษา รัฐบาล (Office of the National Primary Education Commission, 2017)

จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้เรียนที่ลดลง ในช่วงตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นมา จำนวนผู้เรียนในสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนลดลงอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเอกชนของไทย กำลังประสบปัญหาและต้องหาวิธีการที่สามารถทำให้สถานศึกษาเอกชนสามารถดำรงอยู่ได้เพื่อรองรับจำนวนของผู้เรียน อีกทั้งในอนาคตสถานศึกษาเอกชนอีกหลายแห่งมีแนวโน้มในการปิดกิจการลงอันเป็นผลมาจากวิกฤตเศรษฐกิจและการบริหารจัดการต้นทุนในภาวะเช่นนี้สถานศึกษาเอกชนต้องทบทวนบทบาทและกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาเอกชนให้สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสถานศึกษาเอกชนถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้ปกครองจะตัดสินใจเลือกส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาต่อแม้ว่าสถานศึกษาเอกชนหลายแห่งจะมีคุณภาพการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างดี โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่แต่อย่างไรก็ดีคุณภาพการศึกษาเอกชนบางส่วนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงอีกมากโดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็กที่อยู่นอกเมืองซึ่งระบบบริหารคุณภาพจะเป็นตัวจักรสำคัญประการหนึ่งที่จะขจัดปัญหาดังกล่าวได้และจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องนี้เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาเอกชนให้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนและมุ่งเน้นพัฒนา ปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอกชนในขนาดต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

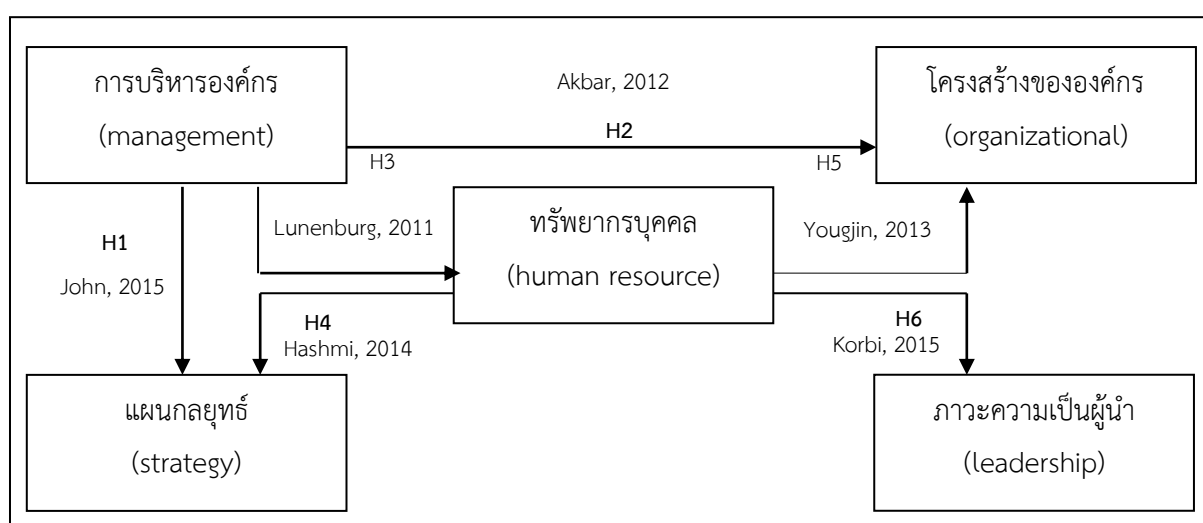
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์
2. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล
4. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์
5. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
6. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชน เพื่อการพัฒนาย่างยั่งยืน แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาครัฐกิจ

1.1 ภาครัฐกิจได้มีแนวทางการจัดการสถานศึกษาเอกชน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในด้านการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในด้านการแข่งขันและเพิ่มคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน

1.2 ภาครัฐกิจสามารถนำแนวทางดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ทำเป็นแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอกชน

1.3 ภาครัฐกิจทราบข้อจำกัดหรืออุปสรรคของสถานศึกษาเอกชน

1.4 ภาครัฐกิจสามารถนำแนวทางดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขอุปสรรคหรือปรับปรุงสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านหน่วยงานของรัฐบาล

2.1 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางเลือกในการส่งเสริมการจัดการสถานศึกษาเอกชนได้

2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการปัญหาของสถานศึกษาเอกชนได้

3. ด้านการศึกษา

3.1 นักวิจัยหรือผู้สนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ของแนวทางการจัดการสถานศึกษาเอกชนได้

3.2 สถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโดยบรรจุเนื้อหาแทรกเข้าไปเพิ่มเติมในรายวิชาที่เกี่ยวข้องหรือใช้เป็นกรณีศึกษาในประเด็นปัญหาทางด้านการบริหารธุรกิจหรือทางด้านการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จำนวน 500 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มสอบถามจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 250 คน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 500 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแผนกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารองค์กร ด้านทรัพยากรบุคคล และด้านภาวะความเป็นผู้นำ

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) การวิจัยครั้งนี้ เริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม แล้วจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอีกครั้ง ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 แหล่งข้อมูลทุติภูมิ (secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จากหนังสือพิมพ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หนังสือทางวิชาการ บทความ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปทั้งสถิติเชิงพรรณนาสถิติอ้างอิงและสถิติเชิงพหุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packages for the Social Science) และโปรแกรม AMOS (analysis of moment structure) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson Chi-square วิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ดัชนีค่า CMIN/df, CFI, GFI, IFI, NFI, AGFI, RMR และ RMSEA

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1. ด้านแผนกลยุทธ์	4.36	0.59	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.39	0.58	มาก
3. ด้านการบริหารองค์กร	4.36	0.51	มาก
4. ด้านทรัพยากรบุคคล	4.38	0.58	มาก
5. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	4.36	0.57	มาก
ภาพรวม	4.37	0.55	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านแผนแนวทาง โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ก่อนการปรับปรุงตัวแบบและหลังการปรับปรุงตัวแบบ

ตาราง 2

ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง เปรียบเทียบก่อนและหลังการปรับปรุงตัวแบบ

ค่าสถิติ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
Chi-Square	มีค่ามากกว่า .05	0.000	0.154
CMIN\DF	มีค่าน้อยกว่า 2	3.498	1.096
GFI	มีค่ามากกว่า .90	0.488	0.959
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .08	0.071	0.014

จากตาราง 2 แสดงค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ก่อนการปรับปรุงตัวแบบ พบว่า ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.071 ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแบบ แต่สำหรับค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (chi-square probability Level) เท่ากับ 0.000 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN\DF) เท่ากับ 3.498 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.488 ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแบบจำลอง โดยพิจารณาค่า Arbuckle (2011, pp. 107-109) โดยพิจารณาค่าของผลที่ได้มาจากโปรแกรมสำเร็จรูปพร้อมหลักวิชาการทางทฤษฎี เพื่อตัดตัวแปรเชิงสังเกตที่มีความไม่เหมาะสมบางตัวออกไปทีละตัวแล้วดำเนินการประเมินผลตัวแบบใหม่ ทำเช่นนี้ไปจนได้ตัวแบบที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ครบทั้ง 4 ค่า จึงถือว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างนั้นมีความสมบูรณ์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภายหลังที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแบบจำลองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พบว่า ค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (chi-square probability level) เท่ากับ 0.154 มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN\DF) เท่ากับ 1.096 ซึ่งน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.959 ซึ่งมากกว่า 0.90 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 จึงสรุปได้ว่า สถิติทั้ง 4 ค่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนั้น แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายหลังการปรับปรุง จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลอง สมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีจำนวน 6 สมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่ ข้อที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ (strategy)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized regression Weight เท่ากับ 0.31 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (organizational) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight เท่ากับ 0.30 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.3 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight เท่ากับ 0.87 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.4 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ (strategy) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight เท่ากับ 0.70 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.5 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ข้อที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (organizational) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight เท่ากับ 0.71 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2.6 สมมติฐานการวิจัยในการทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ข้อที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ (leadership) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่า Standardized Regression Weight เท่ากับ 0.99 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในแบบจำลอง สมการโครงสร้าง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตาราง 3

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบ

ตัวแปร	X	SD	plan1	plan8	plan11	plan17	plan20	sturc1	sturc3	sturc5	sturc6	sturc20	manag2	manag3	manag5	manag7	source3	source4	source5	source7	reder6	reder12	reder13	reder15	reder16
plan1	4.47	0.68	1																						
plan8	4.41	0.73	.364	1																					
plan11	4.32	0.71	.366	.785	1																				
plan17	4.26	0.73	.348	.696	.753	1																			
plan20	4.40	0.73	.366	.749	.804	.709	1																		
sturc1	4.41	0.73	.197	.525	.537	.670	.496	1																	
sturc3	4.33	0.72	.215	.524	.581	.510	.539	.399	1																
sturc5	4.40	0.74	.273	.615	.621	.551	.586	.444	.499	1															
sturc6	4.41	0.74	.244	.560	.588	.520	.565	.407	.455	.520	1														
sturc20	4.41	0.73	.362	.716	.783	.672	.717	.459	.569	.587	.573	1													
manag2	4.30	0.74	.221	.541	.566	.493	.518	.381	.419	.482	.421	.518	1												
manag3	4.40	0.74	.250	.536	.563	.499	.467	.403	.431	.413	.409	.505	.448	1											
manag5	4.38	0.73	.227	.598	.631	.596	.580	.436	.427	.475	.416	.544	.493	.505	1										
manag7	4.37	0.73	.271	.612	.704	.572	.623	.496	.470	.482	.494	.618	.545	.504	.540	1									
source3	4.41	0.73	.333	.709	.765	.707	.737	.468	.559	.592	.526	.718	.467	.463	.545	.582	1								
source4	4.37	0.75	.308	.650	.667	.611	.650	.437	.490	.529	.472	.601	.417	.417	.496	.548	.620	1							
source5	4.40	0.73	.351	.703	.757	.679	.715	.511	.543	.575	.546	.727	.462	.460	.557	.582	.717	.599	1						
source7	4.39	0.73	.320	.709	.754	.671	.706	.459	.513	.576	.544	.699	.447	.453	.555	.561	.716	.622	.724	1					
reder6	4.34	0.72	.322	.643	.666	.574	.662	.449	.490	.529	.511	.611	.429	.435	.493	.517	.609	.557	.616	.575	1				
reder12	4.33	0.72	.303	.665	.707	.621	.661	.447	.445	.531	.506	.675	.463	.466	.517	.552	.684	.563	.687	.677	.578	1			
reder13	4.28	0.80	.254	.547	.615	.584	.584	.379	.450	.471	.422	.563	.439	.424	.461	.467	.561	.491	.571	.540	.525	.527	1		
reder15	4.40	0.74	.364	.702	.733	.679	.703	.446	.512	.565	.499	.692	.462	.429	.544	.550	.742	.628	.710	.712	.617	.698	.608	1	
reder16	4.43	0.76	.237	.331	.398	.361	.358	.241	.276	.317	.314	.362	.279	.282	.269	.325	.332	.332	.377	.367	.337	.371	.282	.348	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลังการปรับปรุงตัวแบบมีตัวแปรทั้งหมด 253 คู่ โดยตัวแปรทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามความสัมพันธ์ของตัวแปรรายคู่จากมากไปน้อย 10 ลำดับคู่แรก ได้แก่

1) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) กับตัวแปรกลยุทธ์ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร (plan20) มีค่าเท่ากับ 0.804

2) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต (plan8) กับตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ ในปีต่อไป (plan11) มีค่าเท่ากับ 0.785

3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) กับตัวแปรปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (generation) (sturc20) มีค่าเท่ากับ 0.783

4) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจัดสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร (source3) กับตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) มีค่าเท่ากับ 0.765

5) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) กับตัวแปรค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับสอดคล้องกับความทุ่มเททำงานของบุคลากร (source5) มีค่าเท่ากับ 0.757

6) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) กับตัวแปรให้บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการทำงานในแต่ละวันทั้งในระดับทีมและในระดับบุคคล (source7) มีค่าเท่ากับ 754

7) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำผลการประเมินตามกลยุทธ์ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำกลยุทธ์ในปีต่อไป (plan11) กับตัวแปรจัดทำแผนการเรียนการสอนที่ประกอบด้วยเนื้อหา วิธีการสอน กิจกรรม สื่อ ตลอดจนการวัดประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในปัจจุบัน (plan17) มีค่าเท่ากับ 753

8) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต (plan8) กับตัวแปรกลยุทธ์เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ในองค์กร (plan20) มีค่าเท่ากับ 0.749

9) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจัดสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร (source3) กับตัวแปร เป็นผู้มีอารมณ์ขัน รอบรู้และมีความยืดหยุ่น (reder15) มีค่าเท่ากับ 0.73

10) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกลยุทธ์เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ในองค์กร (plan20) กับตัวแปรจัดสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร (source3) มีค่าเท่ากับ 0.737

4. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านแนวทางของสถานศึกษาเอกชน ในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา ที่สามารถแข่งขันได้กับสถานศึกษาของรัฐบาล ในสาขาวิชาที่สถานศึกษาของรัฐบาลผลิตไม่ทัน เพื่อสร้างผลิตนักศึกษา ป้อนให้กับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสถานศึกษาเอกชนต้องคัดเลือกอาจารย์ เพิ่มรายได้ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก

4.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านแนวทางของสถานศึกษาเอกชนในด้านของสาขาวิชาที่โดดเด่นหรือแตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐบาล หลักสูตร และวิชาที่เปิดสอน

4.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในการกำหนดเนื้อหา วิชาการให้ตอบโจทย์หรือความต้องการของผู้เรียนโดยให้มองจากปัจจัยภายนอกซึ่งให้มองในระยะยาวและทำเป็นแผนรองรับ

4.4 ควรศึกษาด้านแนวทางของสถานศึกษาเอกชนโดยให้มีหลักสูตรที่ตอบสนององค์กรภายนอกหรือเป็นการศึกษานอกระบบ

4.5 ควรศึกษาในด้านของโครงสร้างองค์กรในขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นอกจากนี้ ด้านแนวทางโดยสร้างความสัมพันธ์ของศิษย์เก่ากับสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทและได้มีโอกาสมาช่วยและสนับสนุนสถานศึกษาและการบริหารจัดการ

4.6 ควรศึกษาเพิ่มเติมและให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการ แนวทาง ผู้นำและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ถ้าได้คนเก่งมาอยู่

4.7 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการการมองจากภายนอกเข้าสู่ภายในและความโดดเด่นของสถานศึกษา

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านแผนแนวทาง โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อวิเคราะห์จากการให้ระดับความสำคัญในแต่ละข้อของแต่ละปัจจัยในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าในแต่ละด้านมีข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดซึ่งเป็นข้อที่ผู้แบบสอบถามให้เห็นว่ามีความสำคัญในอันดับแรก ดังนี้

1. ด้านแผนกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร SWOT Analysis เพื่อนำมาปรับใช้ในการวางแผนกลยุทธ์องค์กร ในประเด็นนี้นับว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรก่อนเสมอ โดยเครื่องมือที่นิยมนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ก็คือ SWOT Analysis โดยผลจากการวิเคราะห์จะทำให้ผู้ที่จะทำการวางแผนทราบได้ว่า องค์กรในปัจจุบันมีจุดแข็งในเรื่องอะไรที่จะนำมาใช้สร้างความโดดเด่นหรือนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน และยังทำให้ทราบถึงจุดอ่อนที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในประเด็นนี้จะทำให้ องค์กรหาวิธีหรือแนวทางในการพัฒนา นอกจากนั้นผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย SWOT Analysis ยังทำให้ทราบถึงโอกาสและอุปสรรคที่เป็นปัจจัยภายนอกที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้แต่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร เพื่อองค์กรจะได้นำองค์โอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบันมาเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร ส่วนอุปสรรคเมื่อทราบแล้วก็จะทำให้องค์กรสามารถหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้องค์กรได้รับผลกระทบจากอุปสรรคนั้น หรือให้มีผลกระทบน้อยที่สุด ความสำคัญของแผนกลยุทธ์ยังไปในทิศทางเดียวกับ Rothaermel (2013) ที่ได้เสนอว่า กลยุทธ์หรือแนวทางหรือ วิธีการในการปฏิบัติที่ประกอบด้วย การดำเนินงานเชิงแข่งขัน และแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับผู้จัดการทั้งหลาย เพื่อสามารถไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร ซึ่งแนวทางที่ดีเมื่อมีการนำไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทาง โดยทุกคนในองค์กรสามารถรับรู้และเข้าใจได้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงาน เพื่อแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปสู่ การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

2. ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ จำแนกกลุ่มกิจกรรมในการจัดองค์กรในหน่วยงานต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่มงานเพื่อการบริหารหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีความต้องการที่จะทำให้ระบบการทำงานหรือระบบการบังคับบัญชามีความรวดเร็วและคล่องตัว จึงมีการดำเนินการโดยให้มีระดับการบังคับบัญชาจำนวนลดลง และมีโครงสร้างองค์กรแนวนอน การตัดสินใจมาจากบุคคลหลายฝ่าย ในประเด็นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การจำแนกกลุ่มกิจกรรมในการจัดองค์กรในหน่วยงานต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่มงานเพื่อการบริหารหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ที่ว่าโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพควรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะแบบเครือข่ายเป็นรูปแบบสถานที่ทำงานที่สามารถเชื่อมโยงทั่วทั้งองค์กร มีการออกแบบงานและพัฒนาขอบเขตความรับผิดชอบและการปฏิบัติภาระหน้าที่ของบุคคลใหม่ รวมทั้งการออกแบบงานของทีมงาน และทีมงานบริหารตนเอง

3. ด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ มีฐานข้อมูล (data base) ที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wheelen and Hunger (2012) กล่าวว่า ยุคของการแข่งขันที่มีความรุนแรง การมีฐานข้อมูลที่เพียงพอ และเป็นปัจจุบันสามารถทำให้ธุรกิจได้เปรียบคู่แข่ง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพการมีฐานข้อมูลที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นโดยฐานข้อมูลต้องมีความหลากหลายและเชื่อถือในแต่ละเรื่อง

4. ด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน ในประเด็นนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoner and Wankel (1986) กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันไม่ว่าจะภาครัฐบาลหรือเอกชนในการที่จะรับพนักงานใหม่หรือการหาคนมาทำงานในตำแหน่งไหนก็ตามสิ่งกำหนดไว้ชัดเจนก็คือคุณสมบัติของผู้ที่จะมาปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการเรื่องอะไรบ้าง โดยเบื้องต้นก็จะตรวจสอบจากคุณวุฒิทางการศึกษา หรือสอบถามประวัติการทำงาน หรือใบรับรองการปฏิบัติงานจากที่อื่น ๆ เพื่อที่จะยืนยันได้ว่าผู้ที่สมัครเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่จะทำหรือไม่

5. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ในประเด็นนี้ ยังได้สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Smith (1971) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติที่ดีของผู้นำอีกเรื่องที่สำคัญในการครองตนก็คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต นอกจากนี้ ยังได้เสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามใช้อิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่ เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการทำใด ๆ เป็นกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางการแต่งตั้ง เช่นผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะผู้นำ หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้ที่เป็นแบบทางการ แต่มีปัจจัย 3 ประการนั้น (2) ภาวะผู้นำนอกจากจะเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้นำได้ และ (3) ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. จากผลการทดสอบสมมติฐาน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งผลอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านแผนกลยุทธ์ (strategy) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์เป็นการวางแผนเพื่อองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลต่อการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส น้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารองค์กร โดยทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับ Suphachok-udomchai, Jindasamutra, Chalakbang, and Hamsupo (2015, p. 25) และ Phonprasert (2011, pp. 9-10) ได้สรุปการจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ (1) ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน

(2) ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ (3) ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์กรในการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน (4) ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (5) ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ และ (6) ช่วยให้องค์กรมีมุมมองที่ครอบคลุม และสอดคล้องกับ Tippamom, Phengsawat, Chalabang, and Satheannopakaow (2016) การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบรรยากาศขององค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านทรัพยากรทางการบริหาร ปัจจัยที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (ข) การกำหนดกลยุทธ์ (ค) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ (ง) การประเมินกลยุทธ์ ปัจจัยที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของการบริหาร ด้านคุณภาพของผู้เรียน และด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (2) รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ปัจจัยหลัก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยหลักจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียน กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียน ตามลำดับ

2. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (organizational) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดองค์การถือได้ว่าเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการกระทำตามแผนงาน โดยเป็นตัวสร้างและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์การทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Akbar (2012) ซึ่งให้เห็นว่า ทรัพยากรใดควรนำไปใช้กับกิจกรรมใด เมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร ความพยายามในการจัดองค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วน ช่วยผู้บริหารในการลดข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนขององค์การ เช่น การทำงานที่ซ้ำซ้อนและการใช้ทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ การกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนย่อมส่งผลต่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (management) ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพเหมาะสม เป็นระบบจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถทำได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Tonwimonrat (2015) รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารข่ายงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โดยปัจจัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ และยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยระบบการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิทยาศาสตร์ และยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

4. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านแผนกลยุทธ์ (strategy) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เหมาะสม

มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปัจจัยของงานนั้น ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hashmi (2014) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมคือ บุคลากร โครงสร้างองค์กรและการจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Tonwimonrat (2015) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอไว้ว่า มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์การที่สำคัญยิ่ง และเป็นปัจจัยในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ โดยมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่ศักยภาพในการพัฒนาได้อย่างไม่มีข้อจำกัด โดยหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

5. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (organizational) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม (control) โดยการถูกควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงาน ที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์กร ซึ่งภายในโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลายที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงาน หรือกลุ่มงาน สอดคล้องกับ Herbert and Gullett (1967) กล่าวว่า องค์กร เป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้นเป็นโครงสร้าง เพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปขององค์การว่า มนุษย์ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและมีระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าการทำงานในรูปขององค์การว่ามนุษย์ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและมีระบบการทำงานที่ดี

6. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ส่งอิทธิพลตรงต่อปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ (leadership) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำนั้น คือความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยการใช้ชักชวน จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนได้ด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ซึ่งจะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saratana and Saratana (2002) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอ ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์ พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถาบันการศึกษาภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันทางการตลาดได้ ดังนั้น

ผู้วิจัยได้เสนอแนะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามปัจจัยหลักทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านแผนกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนเพื่онаอองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์การทุกกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ดังนั้นสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความสำคัญ และตระหนักอย่างยิ่งต่อการวางแผนเป็นลำดับต้น ๆ เช่นเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ปัจจัยด้านแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นสารสนเทศที่สถาบันการศึกษาควรนำไปปรับใช้ในการจัดการศึกษาภายในขององค์กร

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร การจัดการโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมส่งผลให้ต่อพฤติกรรมของบุคลากรและกลุ่มคนภายในองค์กร ดังนั้นสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความสำคัญ และต้องตระหนักอย่างมากในการจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการบริหารองค์กร การบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส โดยน้อมนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารองค์กร มีการทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความสำคัญ และตระหนักอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม และเป็นระบบ

1.4 ด้านทรัพยากรบุคคล พฤติกรรมของบุคลากรและกลุ่มคนภายในองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นในองค์กร สืบเนื่องมาจากปัจจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น สถาบันการศึกษา ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญ และตระหนักอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ถ้ามีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม เป็นระบบ ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและกลุ่มคนภายในองค์กรนั้น ๆ

1.5 ด้านภาวะความเป็นผู้นำ บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้น สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องให้ความสำคัญ และตระหนักอย่างยิ่งต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่ากับปัจจัยอื่นอย่างเหมาะสมตามที่ควรจะเป็น และเป็นไปตามสภาพความเป็นจริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 จากข้อค้นพบที่ได้ ควรมีการต่อยอดโดยทำการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป็นคู่มือแนวปฏิบัติหรือศึกษาวิจัยเพื่อทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรขยายผลโดยใช้รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับสถานศึกษาในส่วนที่เป็นของรัฐบาล เพื่อที่จะให้ได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด

References

- Akbar, A. (2012). The role of leadership in human resource management-proposing conceptual framework of advanced leadership model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 979-989.
- Arbuckle, J. L. (2011). *AMOS 20.0 users guide*. Crawfordville: Amos Development Corporation.
- Hashmi, K. (2014). Human resource management strategies and teacher's efficiency within schools: A co-relational study. *The IAFOR Journal of Education*, 2(1), 65-87.
- Herbert, H. G., & Gullett, C. R. (1967). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- John, N. (2015). Strategies for effective school leadership. *Global Journal of Education Studies*, 1(1), 45-51.
- Korbi, K. (2015). Leadership and strategic change. *The Journal of Organizational Management*, 7(2), 28-39.
- Lunenburg, F. C. (2011). Leadership versus management: A key distinction at least in theory. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 14(1), 1-4.
- Ministry of Education, Office of the Education Council Secretariat. (2015). *Competency in Thai education in the international arena 2015*. Bangkok: Author. [In Thai].
- Office of the National Primary Education Commission. (2017). *Research Report for Developing Quality Assurance System in Educational Institutions*. Bangkok: Author. [In Thai].
- Phonprasert, W. (2011). *Concepts of strategic management*. Retrieved October 30, 2021, from <http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/หน่วยที่1ชุดวิชา%2058708.pdf> [In Thai].
- Rothaermel, F. T. (2013). *Strategic management: Concepts and cases*. New York: McGraw-Hill.
- Saratana, W., & Saratana, A. (2002). *Management factors and learning organization proposal of research results for development and criticism*. Bangkok: Aksara Phiphat. [In Thai].
- Smith, M. (1971). *Educational leadership: Culture and diversity*. Gateshead: Athenaeum Press.
- Stoner, A. F., & Wankel, C. (1986). *Management* (3rd ed.). New Delhi: Prentice Hill.
- Suphachok-udomchai, T., Jindasamutra, P., Chalakbang, W., & Hamsupo, S. (2015). Educational administration strategy to enter into the ASEAN community for the implementation by schools under the offices of secondary education service areas in the Northeast of Thailand. *Journal of Education Graduate Studies Research, Khon Kaen University*, 9(1), 25-34. [In Thai].
- Tippamom, S., Phengsawat, W., Chalakbang, W., & Satheannopakaow, P. (2016). A development of strategic administration model affecting the effectiveness of middle-sized school under the office of secondary educational service area office in the Northeast Thailand. *Ratchaphrurk Journal*, 14(3), 114-131. [In Thai].

- Tonwimonrat, S. (2015). Administrative model of provincial university library network for innovative organization. *Veridian E-Journal, Silpakoen University*, 8(1), 88-128. [In Thai].
- Wheelen, L. T., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic management and business policy: Toward global sustainability* (13th ed.). Boston: Pearson.
- Yougjin, S. (2013). Elements of strategic management process and performance management systems in U.S. federal agencies: Do employee managerial levels matter. *International Journal of Business and Management*, 8(9), 114-129.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.