

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 600 คน จาก 150 โรงเรียน ปีการศึกษา 2551 ทั้ง 5 ภูมิภาค รวม 15 จังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 572 คน คิดเป็นร้อยละ 95.33 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาและแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน การวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้ความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ความเบ้ ความโด่ง วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์แบบจำลองด้วยโปรแกรมลิสเรล และประเมินความเหมาะสมของโมเดลโดยตรวจสอบจาก ค่าไค – สแควร์ (χ^2) Normed Fit Index (NFI) Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) Goodness of Fit Index (GFI) Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ ผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. . ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน สภาพแวดล้อม และตัวแปร ผลสำเร็จของการของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเท่ากับ 0.725 คือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนกับปัจจัยสภาพแวดล้อม รองลงมาเท่ากับ 0.717 คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับปัจจัยความสำเร็จของการบริหาร ส่วนตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันต่ำสุดเท่ากับ 0.462 คือ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยสภาพแวดล้อม และทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$

3. แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย เป็นองค์ประกอบจริงตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการวัด แต่เมื่อพิจารณาแบบจำลอง ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นยังไม่มีความสำคัญทางสถิติและบางเส้นมีค่าติดลบ และค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรมลิสเรล ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้แบบจำลองตามคำแนะนำของโปรแกรมจนมีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ได้ค่าจาก ค่าไค - สแควร์ (χ^2) = 325.55 df = 145 Normed Fit Index (NFI) = 0.99 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.47 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95 และ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91 แสดงว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเหมาะสม ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

4. แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

4.1. ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลโดยตรงและส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ ผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

4.2 ปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

4.4 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

4.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

4.6 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จ และส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กรผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยประเด็นแรกที่พบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จ แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเนื่องจากว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ คือ นักเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ซึ่งเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพสูงมากในการบริหารจัดการ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์สร้างกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งในการผู้นำทางวิชาการ นั้นผู้บริหารต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิควิธีต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา การวางแผน การนิเทศ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leader) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลต่างๆได้ ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็น

ความสำคัญและคุณค่าของงาน จูงใจให้สนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ และเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นโดยอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการคือ ความมีเสน่ห์ (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) ผู้บริหารต้องสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและพิจารณาว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนอาจให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ดังที่ เดอร์โรช (Deroche, 1987 ,p. 60) ได้สรุปไว้สอดคล้องกับ สวินเน (Sweeney, 1986 ,p. 349) ที่พบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะการบริหารงานวิชาการ คือ เน้นงานวิชาการ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ติดตามประเมินผลการทำงานของครู เน้นความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ละเอียดปลีกย่อยต่างๆที่ทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอนและการประเมินผล การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอและมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น ควรพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน ช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ ให้พัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฮาลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1987, p. 32) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่นำเอาความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษากับบุคลากรภายในโรงเรียน ส่งผลทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2545) ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) พัชวีวรรณ กิจมี (2549) ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) วูดส์ (Woods, 1998, p. 668) และบุซซี (Buzzi, 1990) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการเรียนรู้นักเรียน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ในการวิจัยยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าในการบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารต้องเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ โดยการส่งเสริม ชักนำ และสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครในรูปต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องทั้ง 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ การมีส่วนร่วม

ร่วมในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินวัตร เงินขาว (2546) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร จะเกิด ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เกิดความน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งพาได้ขององค์กรและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกับเบลค(Blake,1981,p.30-45) ได้กล่าวถึงผู้นำที่จะบริหารงานให้สำเร็จว่า ต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่ในโรงเรียนหรือสถาบัน คาร์เนลล์ (Carnall, 1990, p. 210) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น ควรมีการบริหาร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมโดยการระดมสมองความคิด การสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจนและในงานวิจัยของบัญญัติ จันทร์ดา(2550) พบว่า ปัจจัยเครือข่ายที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จ นอกจากนี้ในงานวิจัยยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศขององค์กรและผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพราะบรรยากาศขององค์กร เกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลใน โรงเรียน ซึ่งในการทำงานให้สำเร็จจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ดังที่ เบลค(Blake.1981,p.30-45) กล่าวว่า ผู้นำต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่ใน โรงเรียนหรือสถาบันสร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้สุภาพร พิศาลบุตร(2544, หน้า 197) และภรณ์ กิรีดิบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรคือ ถ้าบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรม การบริหารทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และ การบริหารแบบแลกเปลี่ยน โดยต้องสร้างบรรยากาศขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความผูกพัน ความ เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนในโรงเรียนสอดคล้องกับบาร์ตัน(Barton,1985,p.23 16-A) ที่พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน และอีแวนส์ (Evans, 1992, p. 215-A) พบว่า เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อ องค์กรมากเท่าไร ยิ่งเป็นสาเหตุให้การบริหารองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ

องค์การมากตามไปด้วยนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ(2548, หน้า 101) ที่ศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับบุญจือ จุฑาพรธนาชาติ(2544) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ และจากงานวิจัยของ สาธิต รื่นเรืองใจ (2549, หน้า 174) ที่พบว่า การที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไปด้วย นอกจากนี้จากการจัดสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาของทุกโรงเรียนเห็นด้วยเป็นอย่างมาก ว่าปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนเกิดการยอมรับ ศรัทธา อยากร่วมงานด้วย และทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาได้มาก แต่ในบางสถานการณ์ก็ต้องใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเช่นกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าผู้นำกระตุ้น ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุน เป็นกันเองมีความเอื้ออาทรและทำเป็นแบบอย่าง บุคลากรทุกคนจะตั้งใจทำงานทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

2. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นการจัด โครงสร้างองค์การควรเน้นให้เกิดบรรยากาศที่ดี ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพราะว่า เมื่อโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร กำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน แบ่งงานอย่างยุติธรรม จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรก็จะมี ความภักดี ซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับสุทธิพงษ์ ยงค์มดล(2543, หน้า 240) ที่ พบว่า โครงสร้างองค์การและบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเจมส์ และ โจนส์ (James & Jones, 1974, pp. 1098-1099) ที่กล่าวว่า การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะช่วยในการบังคับบัญชาและการควบคุมการทำงาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิบสัน (Gibson, 1973) ที่พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัชรวิวรรณ กิจมี

(2549, หน้า 44-46) ที่พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ และนอกจากนี้สุพิศ ประสพศิลป์ (2540, หน้า บทคัดย่อ) ยังพบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในระดับมาก เช่นเดียวกับ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลโดยตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การและศิริพร นาคสุวรรณ (2548, หน้า 101) พบว่า บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทาน ผู้บริหารทุกคนที่มาร่วมเห็นด้วยเป็นอย่างมาก ว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะถ้าในองค์การมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ทุกคนพึงพอใจและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะมุ่งปฏิบัติหน้าที่ไปสู่จุดหมายเดียวกันทำให้งานประสบผลสำเร็จ แสดงว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและความผูกพันต่อองค์การแสดงว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์การอาจเกิดความเสี่ยงและทำให้การบริหารล้มเหลวได้ โดยเฉพาะในยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีแรงผลักดันต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือต่อความสำเร็จ ดังเช่นศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารองค์การ ไม่ว่าจะป็นภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน ผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญและปรับเปลี่ยนให้ทันกับสภาพแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต หากผู้บริหารละเลยเพิกเฉยไม่สนใจสภาพแวดล้อมในการบริหารองค์การแล้ว จะเกิดความเสี่ยงและทำให้กิจการล้มเหลวได้ สอดคล้องกับพัชรวิวรรณ กิจมี (2549) บัญชร จันทรดา(2550) ที่ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Streers, 1977, p. 104) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การคือ ลักษณะของสภาพแวดล้อมประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และลักษณะขององค์การและจากงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์

(2540) ที่พบว่า ปัจจัยสังคม และเทคโนโลยี ส่งอิทธิพลโดยรวมและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร และในงานวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า สภาพแวดล้อมส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และความผูกพันต่อองค์กรแสดงว่า โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ศิริพร นาคสุวรรณ(2548,หน้า 105) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของแฮคและซัทเทิล(Hack & Suttle,1997,p.14) ที่กล่าวว่าสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ โรงเรียนควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยเพื่อให้เกิดความผูกพันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ดังที่ เมอร์ฟี(Murphy,1993,pp.165-169) ที่นำเสนอว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง ความร่วมมือและการยอมรับของชุมชนทำให้ชุมชนไว้วางใจ เชื่อถือยอมรับในผลงานก็จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับปริศนา โกลละสุด (2534) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ประชาชนจะมีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น การดำเนินการจะราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนจะให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้นและมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินโครงการมากขึ้น การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของการพัฒนาในชุมชนกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสำเร็จอยู่ที่การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับ วิวัฒน์ชัย อัครถาวร (2530) ที่ว่าการมีส่วนร่วมด้วยความสัมพันธ์จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร มีความผูกพันกันในชุมชน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานทุกคนเห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารมากเพราะถ้าผู้ปกครองมีเศรษฐกิจดี ก็สามารถสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้กับ โรงเรียนและบุคลากรตนเองได้ ทำให้สามารถมีกำลังในการสรรหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษาและทำให้มีเวลามาร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนได้ โดยเฉพาะ โรงเรียนใดที่มีชุมชนเข้มแข็งมีเศรษฐกิจดี ผู้ปกครองจะมีความพร้อมมีเวลามาร่วมกิจกรรมและสามารถให้ความช่วยเหลือในด้านกำลังทรัพย์ได้มาก ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ จากแนวคิดและข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล ทำให้การบริหาร โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้

4. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ อภิปรายได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เพราะโรงเรียนเป็นของชุมชนโดยตรง ที่คนในชุมชนต้องการพัฒนาอยู่แล้ว ถ้าโรงเรียนสร้างความตระหนักและทำให้ชุมชนให้ความสำคัญ ยอมรับ ศรัทธาต่อโรงเรียนจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนและเกิดความเจริญงอกงามในตัวเอง เพราะคนในชุมชนจะเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาได้ดีที่สุด การตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนได้ตรงตามเป้าหมายทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ดังที่มิช สุธะเอี่ยม (2535) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันที่เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารงานเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) และการบริหารเชิง พฤติกรรม (Behavior Approach) ดังนั้นจึงสมควรนำมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วม เกิดการยอมรับและการร่วมมือกันของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา ได้เข้ามาผูกสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน ได้รับความรู้ที่หลากหลายสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทรัพยากรที่ต่างมีอยู่ต่อกัน ได้นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับชุมชน ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันใช้ทรัพยากรอย่างสมานฉันท์ นำไปสู่การพัฒนายั่งยืน ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับเชคติด และคณะ (Shadid et al., 1982, pp. 107-122) ,อะแทสแตร์ ที ไวท์ (Atastair T. White.1982,p. 18) และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2541, หน้า 43) และจิณฉวีตร ปะโคทั้ง (2549, หน้า 113) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะสถานศึกษาและชุมชนเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกัน ดังนั้นการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การร่วมติดตามประเมินผล คือการร่วมติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดปรับปรุงให้งานดีขึ้นและ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefits Participation) เป็นการร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชื่นชมยินดีในผลงานที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีแบบสมานฉันท์ และมีความเอื้ออาทร

ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปริศนา โกลละสุต (2534) ที่ว่าการมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้นเนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความเป็นเจ้าของมากขึ้น การดำเนินการจะราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินโครงการมากขึ้น ดังที่ วิวัฒน์ชัย อัครถาวร (2530) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมด้วยความสัมพันธ์จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร มีความผูกพันกันในชุมชน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานทุกคนเห็นด้วยเป็นอย่างมากว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเพราะชุมชนเป็นเจ้าของโรงเรียนโดยตรง โดยเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อม มีความเข้มแข็งจะมีพลังในการส่งเสริมสนับสนุนทั้งกำลังทรัพย์ กำลังกายในการพัฒนาการศึกษา ไม่ว่าจะโรงเรียนจะทำอะไรให้การสนับสนุนช่วยเหลือ มาร่วมกิจกรรมแต่โรงเรียนต้องทำให้ชุมชนยอมรับก่อนจึงจะได้รับการสนับสนุนโดยผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงานจริง มีความทุ่มเท สร้างผลงานให้ชุมชนเห็นจนชุมชนยอมรับ ต่อไปขอความร่วมมืออะไรก็จะได้รับการสนับสนุน และนักเรียนที่ไปเรียนที่อื่นก็กลับมาเข้าโรงเรียนเดิมอีก แสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนทำให้ชุมชนยอมรับ ก็จะได้รับความร่วมมือและจะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จได้มาก ดังนั้นในการบริหารในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาคควรจัดกิจกรรมหรือหาวิธีการที่จะสร้างวัฒนธรรมเพื่อทำให้นักบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ คือให้นักบุคลากรมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความจงรักภักดีกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่ มีความศรัทธาต่อองค์การ ตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีความทุ่มเท มีพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ซึ่งถ้าบุคลากรมีความรู้สึกดังกล่าวก็จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐบัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การและบุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ(2544, หน้า 47) พบว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้มีบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจใน

การทำงาน เช่นเดียวกับ อีแวนส์ (Evans, 1992, p. 215-A) ศึกษาโดยสำรวจพนักงานอาชีพต่างๆ ในปี ค.ศ.1990 พบว่า เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร ยิ่งเป็นสาเหตุให้การบริหารองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากตามไปด้วย และจากที่ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลพระราชทานทุกคน เห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเพราะ โรงเรียนใดก็ตามถ้าบุคลากรมีความผูกพันทั้งความทุ่มเท ความภักดีและความศรัทธาจะทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนที่ออกมาจากจิตใจหรือจิตวิญญาณทำให้การดำเนินงานทุกอย่างประสบผลสำเร็จ งานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ถ้าโรงเรียนไหนก็ตามถ้ามีบุคลากรที่ขาดความทุ่มเท ความภักดีและความศรัทธา จะทำงานอย่างเฉื่อยช้าทำให้คนอื่นๆ ในองค์กรเกิดความท้อแท้ตามไปด้วย จากการศึกษาดังกล่าวแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

6. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กร เกิดจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ซึ่งในการทำงานให้สำเร็จจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ดังที่ เบตค(Blake,1981,pp.30-45) กล่าวว่าผู้นำต้องเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่ในโรงเรียนหรือสถาบันสร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้สุภาพร พิศาลบุตร(2544, หน้า 197) และภรณ์ กীরติบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรคือ ถ้าบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารงานให้สำเร็จผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความผูกพัน ความเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของบี เอส กิลเมอร์(Gilmer,1966,p.57)พบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและอีแวนส์ (Evans, 1992, p. 215-A) พบว่า เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความ

ผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร ยังเป็นสาเหตุให้การบริหารองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมากตามไปด้วย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ศิริพร นาคสุวรรณ(2548, หน้า 101) ที่ศึกษาพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญจือ จุฑาพรรณนาชาติ(2544) พบว่า บรรยากาศขององค์กรส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กร และจากงานวิจัยของสาธิต รื่นเรใจ (2549, หน้า 179) พบว่า การที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไปด้วย และจากที่ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จ ได้รับรางวัลพระราชทานทุกคน เห็นด้วยเป็นอย่างมากว่าปัจจัยด้านบรรยากาศส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน เพราะว่าถ้าบรรยากาศในองค์กรดี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนไม่มีปัญหาขัดแย้งกัน มีความสามัคคีรักใคร่ การทำงานก็ไม่มีปัญหาทุกคนก็จะทำงานอย่างมีความสุข อยากมาทำงานและสามารถทำงานให้สำเร็จ ได้ตามเป้าหมาย แต่ถ้าโรงเรียนที่มีบุคลากรปัญหาขัดแย้งกันจะเป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ดังนั้นในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสำเร็จมากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และส่งผลโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา เป็นอิทธิพลปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรปฏิบัติ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอย่างพอเพียง การจัดอัตราค่าจ้างโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ต่างๆที่จำนวนห้องเรียนอยู่เท่าเดิม ทำให้ครูมีภาระงานมากยิ่งขึ้นส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำ ขาดภาพลักษณ์ที่ดีต่อโรงเรียน เป็นสาเหตุให้ผู้ปกครองยังนำบุตรหลานออกไปเข้าโรงเรียนอื่นมากขึ้น และจำนวน โรงเรียนขนาดเล็กต้องยุบรวมมากขึ้นอีก

2. กระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีนโยบายบูรณาการโรงเรียนขนาดเล็กที่ชัดเจน และดำเนินการอย่างจริงจังโดยคำนึงถึงขวัญกำลังใจของครู บุคลากรและชุมชน ควรสรรหาผู้บริหาร และครูมืออาชีพจริงๆ ไปอยู่โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสร้างคุณภาพให้ชุมชนยอมรับ ศรัทธาและนำบุตรหลานกลับมาเรียนที่ชุมชนของคนอง นอกจากนี้ควรมีการประเมินคุณภาพครูอย่างจริงจัง เพราะครูที่ไม่มีคุณภาพในโรงเรียน จะทำให้ครูและบุคลากรคนอื่นๆเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงานไปด้วย ชุมชนก็ไม่อยากนำบุตรหลานไปเรียนจนยอมเสียเงินส่งบุตรหลานไปเรียนที่อื่น

3. กระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรใช้กฎหมายจำกัดเขตพื้นที่ในการรับนักเรียนอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนใกล้บ้านเพื่อแก้ปัญหาเด็กนักเรียนไปเรียนในเมือง และควรหาวิธีแก้ไขค่านิยมที่ผิดของผู้ปกครองที่นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง

4. กระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สนทนา กลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารทั้งในระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะระดับโรงเรียน

1. โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างรวดเร็ว เกิดความประทับใจ ทำเลที่ตั้งปลอดภัยให้นักเรียนได้รับความสะดวกในการมาโรงเรียน สร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2. โรงเรียนควรระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองหรือคนในท้องถิ่นหรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสรรหาบสนับสนุนช่วยเหลือการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร สร้างระบบข้อมูลข่าวสารและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่บุคคลภายนอกให้ทราบผลการดำเนินการ

3. ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมผู้นำเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความทุ่มเท เสียสละและตั้งใจพัฒนางานอย่างจริงจัง

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทุ่มเทความสามารถแม้มีอุปสรรค ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เพื่อสร้างความศรัทธาและการยอมรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)และโรงเรียนแกนนำจากทั่วประเทศ ควรมีการทำวิจัยหรือตรวจสอบซ้ำว่า ปัจจัยเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นในการวิจัย
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นซึ่งยังไม่ได้ศึกษาใน การวิจัยครั้งนี้เช่นด้านงบประมาณ หรือด้านรูปแบบโรงเรียนขนาดเล็ก ว่าโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบใดที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ
3. ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนไปใช้ในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป