

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Second Order Confirmatory Factor Analysis of Using the 4 Principles of Itthipatha 4 in Management among Educational Institution Administrators

ศิริพร เสรีตานนท์¹

Siriporn Seritanondh¹

Received: 17 March 2024

Revised: 24 May 2024

Accepted: 12 June 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอเถิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 255 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60-1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และค่าถามเป็นรายด้าน มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.79- 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 วิธี คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 KMO เท่ากับ .879 แสดงว่าตัวแปรต่างๆ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลที่ปรับเปลี่ยน (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า Chi-square (X^2) เท่ากับ 13.57 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ 0.482, GFI เท่ากับ 0.990 AGFI เท่ากับ 0.950, RMR เท่ากับ 0.0033 และ RMSEA เท่ากับ 0.000 จากการพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยได้องค์ประกอบเป็น 12 องค์ประกอบ จาก 40 ตัวแปร แสดงว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างดี สามารถประยุกต์ใช้กับวิชาการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท 4 ได้

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง, รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยเนชั่น

¹ Assistant Professor in the Master of Education Program Interdisciplinary College, Nation University

Abstract

The purpose of the research is to develop the components of the Four Rddhippada (The Four Buddhist Principles of IDDHIPADA) among the administration of educational institution administrators using quantitative research methods and structural relationship models. The sample group is full-time teachers of the Thoen District Educational Institution Network Group under the Lampang Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2022. The sample group consists of 255 cases, obtained from cluster sampling using a questionnaire as a research tool which has content validity between 0.60-1.00, Cronbach's alpha reliability value is 0.96 with reliability among each dimension of variables was between 0.79- 0.93. Data analysis used two methods of factor analysis: 1) Exploratory factor analysis using the program of Statistics Package for Social Sciences and 2) Second order confirmatory factor analysis using the program LISREL 8.72.

The research results found were: 1) Results from exploratory factor analysis (EFA) found various variables. There is a statistically significant relationship at the .000 KMO level of .879, showing that various variables can be used for factor analysis. 2) The results of the second confirmatory factor analysis found that the modified model (Modified Model) is consistent with empirical data. This is considered from the Chi-square (X^2) value equal to 13.57, degrees of freedom (df) equal to 14, the p-value test statistic equal to 0.482, GFI equal to 0.990, AGFI equal to 0.950, RMR equal to 0.0033 and RMSEA equal to 0.000. Considering the index values that pass the criteria, it can be concluded that the model is consistent with the empirical data with 12 components from 40 variables. It is shown that the second order confirmatory component developed has good construct validity which can be used in applying the Four Rddhippada for administration in educational institutions.

Keywords: The Four Rddhippada, The Four Buddhist Principles of IDDHIPADA, Exploratory factor analysis, Second-order confirmatory factor analysis, Structural relationship models

บทนำ

หลักในการบริหารงานสถานศึกษามีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ การใช้ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารและการจัดการสถานศึกษาก็เช่นเดียวกับการบริหารงานในองค์กรทั่วไป กล่าวคือ เป็นกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคล

และทรัพยากรอื่นๆ การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์กร โดยอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ 4 M's ของ Peter Ferdinand Drucker (1970) กล่าวว่า การผลิตหรือดำเนินการใดๆ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคน ทั้งใน

ด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการใดๆ การบริหารกำลังคนต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ทักษะ และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนและสังคมล้วนเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) เพื่อมุ่งหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานก็คือผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาดลที่จะสามารถทำให้งานนั้นบังเกิดสัมฤทธิ์ผล ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ (ว. วชิรเมธี, 2551 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ หงษ์หิรัญ, 2566) อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือความพอใจ การใฝ่รัก การใฝ่หาความรู้ ใฝ่มุ่งคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใฝ่ใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง 2) วิริยะ คือความพากเพียร พยายาม มีความอดทน และไม่ท้อถอยในการประกอบกิจการงานนั้นๆ และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่สุด 3) จิตตะ คือความเอาใจใส่ เอาใจจดจ่อ และตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานนั้นๆ 4) วิมังสา คือความหมั่นใช้สติและ

ปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองการปฏิบัติงานให้รอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน ปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อมุ่งให้งานประสบผลสำเร็จและเหมาะสมกับบริบทของงานและสังคมให้มากที่สุด (มาลินี สวยศำข้าว, 2565) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาคควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการจัดการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เรียนรวมทั้งบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษานั้นจะเน้นเป้าหมายการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างไรเพื่อให้งานได้รับผลสำเร็จ (ว. วชิรเมธี, 2551) และในปี พ.ศ.2566 สุภาภรณ์ หงษ์หิรัญ พระบดินทร์ โพธิ์เจริญ และวิไล พลพวง ได้ศึกษาการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนของครูผู้สอน พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากทุกด้าน

การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพดีตามความมุ่งหวังของหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่าย ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียน และการที่ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพตามความมุ่งหวังของหลักสูตรนั้น ผู้บริหารต้องมีวิธีการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจให้ครูด้วยธรรมะที่ใช้ในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ นั่นคือ อิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จ (<https://www.kroobannok.com>)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) หรือ CFA ถือได้ว่า

เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ถือว่าเป็นเทคนิคในการทดสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันตัวแปรหรือตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีการอาศัยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากกำหนดเป็นองค์ประกอบ (Factor) ที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรเหล่านั้นตามที่ผู้วิจัยศึกษาไว้ โดยที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ขององค์ประกอบว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือแท้จริงแล้วตัวแปรเหล่านั้นอาจจะต่างองค์ประกอบกันและไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย มากกว่านั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยังสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งเพื่อการพัฒนาทฤษฎีหรือตัวชี้วัดใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีหรือตัวชี้วัดเดิมทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจถึงโครงสร้างระหว่างตัวแปร ลดความคลาดเคลื่อน และสามารถนำสถิติมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จารุพร ตั้งพัฒนกิจ และ ปาณิก เสนาฤทธิไกร, 2565) นอกจากนี้ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถนำองค์ประกอบเหล่านั้นไปกำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้คุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไปกำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้คุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถจัดเข้าองค์ประกอบเชิงสำรวจของอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร: อิทธิบาท 4

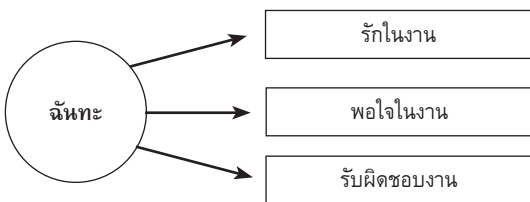
การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารจึงจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้ในการบริหารองค์กร (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2560)

องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

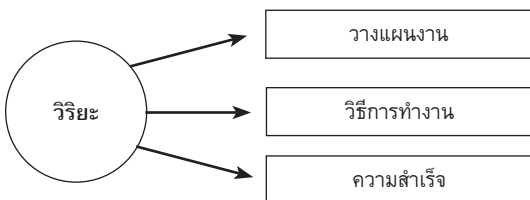
อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ประกอบด้วยหลักคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ฉันทะ หมายถึง ความรัก พอใจในสิ่งที่มีอยู่หรือสิ่งที่หา 5) วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรและความขยันอย่างต่อเนื่อง 3) จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ มุ่งมั่น และรับผิดชอบสิ่งนั้นๆ 4) วิมังสา หมายถึง

ความตระหนักไตร่ตรองถึงเหตุและผลด้วยปัญญา พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545) ดังรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1) ฉันทะ ความพอใจ คือมีความรักในงานที่ทำ และพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มุ่งให้บรรลุผลดีตามจุดมุ่งหมาย อันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้น สรุปเป็นกรอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยด้านฉันทะดังนี้

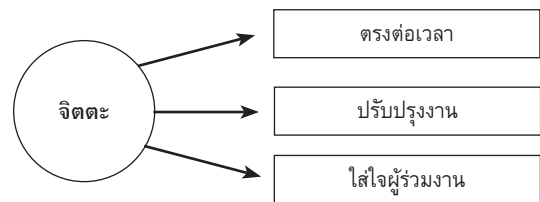


2) วิริยะ คือความขยันหมั่นเพียรกับงานที่ทำ จึงเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ความวิริยะจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานที่รอบคอบ มีระบบการทำงานที่มีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมในวิธีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีขั้นตอนและเป็นไปตามตัวบ่งชี้ (KPI) ที่กำหนดไว้ในแผนงานอันได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ที่วัดผลได้ทางตรง เป็นตัวเลขบ่งบอกค่าตามความเป็นจริง มีหลักฐานตรวจสอบได้ตามมาตรฐานวัดระดับอัตราส่วน 2) ตัวบ่งชี้ที่วัดได้ทางอ้อม วัดโดยผ่านกระบวนการทางสมองเพิ่มเติม เช่น ทักษะคิด ความรู้ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจ ซึ่งวัดได้จากการประเมินแบบอันตรายภาคชั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ: เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190402-kpi/>) โดยสรุปเป็นกรอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยด้านวิริยะ ดังนี้



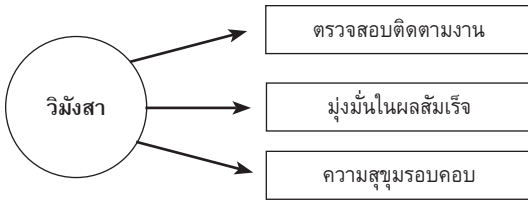
3) จิตตะ

การบริหารงานตามหลักจิตตะ เป็นการปฏิบัติงานด้วยใจจดจ่อให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา ซึ่งบ่งบอกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมครูให้ใส่ใจทุ่มเทและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารที่ดีย่อมไม่ละเลยต่อการใช้จิตวิทยาในการปกครอง โดยใช้หลักรู้ตน รู้คน รู้งาน มาเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา นอกจากนี้จิตตะ ยังครอบคลุมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งการประเมิน กระบวนการดำเนินงานและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเพื่อนำผลมาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอทุกปีด้วย ซึ่งสรุปเป็นกรอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยด้านจิตตะได้ดังนี้



4) วิมังสา (ตรวจสอบติดตามงาน มุ่งมั่นในผลสำเร็จ ความสุขุมรอบคอบ)

เป็นการใช้ปัญญาของผู้บริหารในการพิจารณาใคร่ครวญทบทวนเป้าหมาย ตรวจสอบติดตามงานตามช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ และใช้ความสุขุมรอบคอบในการทบทวน ค้นหาเหตุผล ข้อบกพร่องในภารกิจที่ตนรับผิดชอบและพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหวัง ปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ค้นหาทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามปณิธานของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยด้านวิมังสา ดังนี้



กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำหลักธรรม อธิธำมท 4 ประกอบด้วย ฉันทะหลักความพอใจ วิริยะหลักความไม่ย่อท้อ จิตตะหลักความจดจ่อ วิมังสาหลักพินิจพิจารณา มาปรับใช้และเชื่อมโยง กันอย่างเหมาะสม ในการดำเนินภารกิจของ

สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ จะนำไปสู่ผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานได้ตามความมุ่งหวัง อธิธำมท 4 จึงเป็นคุณธรรมอันดีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ฟังมีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นหลักธรรม ที่ควรประพฤติปฏิบัติให้ได้อย่างสม่ำเสมอ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักอธิธำมท 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยการศึกษา ประเด็นที่สำคัญ แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประเด็นสำคัญจากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| ชื่อผู้วิจัยและชื่องานวิจัย | ประเด็นสำคัญที่พบจากงานวิจัย |
|--|--|
| 1. พระมหาวิทวัฒน์ วิฑูรณเมธี (จันทร์เต็ม) (2561) “การบริหารตามหลักอธิธำมท 4 ในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัด สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2” | ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจิตตะ รองลงมา คือ วิมังสา และด้านวิริยะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหลักฉันทะ |
| 2. พระอภิรักษ์ กนตสีโล (สิงมาดา) และคณะ (2562) “การบริหารสถานศึกษาตามหลักอธิธำมท 4 ใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สพป.มหาสารคาม เขต 2” | ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักอธิธำมท 4 โดยภาพรวมและรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิมังสา รองลงมาคือด้านจิตตะและด้านฉันทะตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิริยะ |
| 3. ศศิทิพย์ กองสุข และคณะ (2565) “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารปฏิบัติตามหลักอธิธำมทกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.สุราษฎร์ธานี เขต ๑” | ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามหลักอธิธำมท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ด้านฉันทะ และวิริยะ ส่วนด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด |
| 4. พระบดินทร์ โพธิ์เจริญและ วิไล พลพวก (2566) “การบริหารงานตามหลักอธิธำมท 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8” | ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานตามหลักอธิธำมท 4 ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับ พบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านวิริยะ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิมังสา |
| 5. สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566) “การศึกษาหลักอธิธำมท 4 ในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายสถาน ศึกษาอำเภอเนิน สพป.ลำปาง เขต 2” | ผลการวิจัย พบว่า การใช้หลักอธิธำมท 4 ในการบริหารของผู้บริหารเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ ตามลำดับ และการบริหารตามหลักอธิธำมท 4 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจิตตะ รองลงมา คือ ด้านวิมังสา และด้านวิริยะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ |
| 6. นฤตล มะโนศรี (2565) “การบริหารงานวิชาการตามหลักอธิธำมท 4 ของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู” | ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการตามหลักอธิธำมท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิริยะ รองลงมา คือ ด้านจิตตะและด้านฉันทะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านวิมังสา |

จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตาม
ที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลการวิจัยใน
ประเด็นที่มีความสอดคล้อง และประเด็นที่แตกต่าง
กันได้ดังนี้

1) ตัวแปรรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านวิริยะมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 คน คือ งานวิจัยของ นฤดล
มะโนศรี (2565) และ ของพระบดินทร์ โพธิ์เจริญ
และ ของวิไล พลพวง (2566)

ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านจิตตะ
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 3 คน คือ งานวิจัยของ
สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566) ศศิพิมพ์ กองสุข และ
คณะ (2565) และ พระมหาวีวัฒน์ วิฑูฒนเมธี
(จันทร์เต็ม) (2561)

ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านวิมังสา
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 1 คน คือ งานวิจัยของ
พระอภิรักษ์ กนฺตสีโล (สิงมาดา) และคณะ (2562)

2) ตัวแปรรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านวิมังสา
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 3 คน คือ งานวิจัยของ นฤดล
มะโนศรี (2565) พระบดินทร์ โพธิ์เจริญ และ วิไล

พลพวง (2566) และ ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ
(2565)

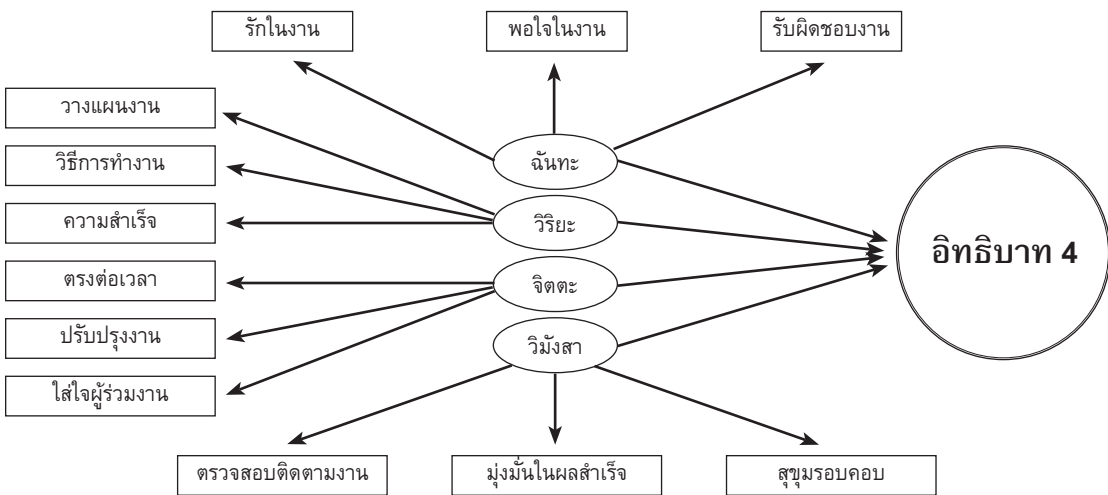
ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านฉันทะ
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 คน คือ งานวิจัยของสุภาภรณ์
หงส์หิรัญ (2566) และ พระมหาวีวัฒน์ วิฑูฒนเมธี
(จันทร์เต็ม) (2561)

ผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรด้านวิริยะมีค่า
เฉลี่ยต่ำสุด มี 1 คน คือ งานวิจัยของพระอภิรักษ์
กนฺตสีโล (สิงมาดา) และคณะ (2562)

3) ด้านค่าเฉลี่ยในภาพรวมของตัวแปร
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
1 คน คืองานวิจัยของ ศศิพิมพ์ กองสุข และคณะ
(2565) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (แสดงดังตารางที่ 3)
ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดัง
ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationship Model) กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 2 ตอน คือ การพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจ และการพัฒนาองค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

1. การพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการสร้างองค์ประกอบต้นแบบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

2. การพัฒนาองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการนำองค์ประกอบที่เป็นผลการพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจในข้อ 1 มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis: 2nd Order CFA)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่นำมาจากงานวิจัยของสุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในอำเภอถิ่น จังหวัดลำปาง โดยสร้างคำถามจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนิยามศัพท์ปฏิบัติการ จำนวนรวม 40 ข้อ วัดองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ด้านละ 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัดประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีค่า IOC

อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือวิจัยพบว่าค่าความเชื่อมั่น โดยวิธี Cronbach's Alpha ของข้อคำถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเป็นรายด้านทั้ง 4 อยู่ระหว่าง 0.786 ถึง 0.922 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของ สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566) ที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา จำนวนรวม 255 ชุดมาทำการวิเคราะห์ตรวจสอบการตรวจสอบเงื่อนไขการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ก่อนที่จะนำมาเริ่มวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ เพื่อค้นหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรกลุ่มย่อย จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ เพื่อยืนยันการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis: 2nd Order CFA) ในลำดับต่อไปเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ทั้งนี้ ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มาแล้วตามเอกสาร ที่ มนช.จร.018/2566 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2566 มหาวิทยาลัยเนชั่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 วิธี คือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

ผลการศึกษา

1. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

1.1 ผลการทดสอบความเหมาะสมของชุดตัวแปรที่นำมาศึกษา โดยการวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบค่า KMO หรือ MSA เท่ากับ .879 ซึ่งมากกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.000 แสดงว่าตัวแปรต่างๆ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้

1.2 ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) พบค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งหมดจำนวน 40 ตัวแปร จากข้อคำถามในแบบวัดความคิดเห็นทั้ง 4 ด้าน (ด้าน

ละ 10 ตัวแปร) มีค่าอยู่ระหว่าง.666-.885 เป็นขนาดปานกลาง-มาก มีแนวโน้มที่น่าจะสามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้

1.3 โครงสร้างต้นแบบของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท 4 และผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) แสดงในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 โครงสร้างต้นแบบของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท 4

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย |
|----------------|---|
| 1. ฉันทะ | 1. รักในงาน 2. พอใจในงาน 3. รับผิดชอบงาน |
| 2. วิริยะ | 4. วางแผนงาน 5. วิธีการทำงาน 6. ความสำเร็จของงาน |
| 3. จิตตะ | 7. ตรงต่อเวลา 8. ปรับปรุงงาน 9. ใส่ใจผู้ร่วมงาน |
| 4. วิมังสา | 10. ตรวจสอบติดตามงาน 11. มุ่งมั่นในผลสำเร็จ 12. ความสุขุมรอบคอบ |

ตารางที่ 2 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax)

| Component | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|-------------------------------------|---------------|-------------|-----------------------------------|---------------|-------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative% | Total | % of Variance | Cumulative% |
| 1 | 18.442 | 46.106 | 46.106 | 11.679 | 29.198 | 29.198 |
| 2 | 4.356 | 10.890 | 56.996 | 8.636 | 21.589 | 50.787 |
| 3 | 2.740 | 6.849 | 63.845 | 2.675 | 6.688 | 57.475 |
| 4 | 1.556 | 3.889 | 67.734 | 2.424 | 6.060 | 63.535 |
| 5 | 1.327 | 3.319 | 71.053 | 1.862 | 4.655 | 68.190 |
| 6 | 1.207 | 3.018 | 74.071 | 1.629 | 4.073 | 72.263 |
| 7 | 1.169 | 2.922 | 76.994 | 1.515 | 3.787 | 76.050 |
| 8 | 1.015 | 2.537 | 79.530 | 1.392 | 3.480 | 79.530 |

1.4 ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบปรับโครงสร้าง และตั้งชื่อองค์ประกอบ

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 40 ตัว สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ (Component) ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกิน 1.00 ซึ่งแสดงว่าแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 40 ตัว ได้มากกว่า 1.00 องค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 40 ตัว ได้ร้อยละ 79.53 เมื่อพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดแล้ว พบว่าสามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบได้ครบทั้ง 40 ตัว โดยที่แต่ละองค์ประกอบ ประกอบ

ด้วยตัวแปรจำนวน 3-4 ตัว ตัวแปรแต่ละตัวที่จัดเข้าองค์ประกอบแล้วมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .269 ถึง .845

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบดังกล่าว พบว่า ในบางองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรจำนวนมากถึง 11 ตัว และเป็นตัวแปรจากด้านที่ต่างกัน ในขณะที่บางองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรเพียงตัวเดียว ผู้วิจัยจึงได้ปรับโครงสร้างองค์ประกอบเล็กน้อยให้แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรจากด้านเดียวกัน และมีจำนวนตัวแปรไม่ต่างกันมากนัก ได้องค์ประกอบเป็น 12 องค์ประกอบ จาก 40 ตัวแปร องค์ประกอบจำนวน 12 องค์ประกอบที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | ตัวแปร |
|----------------|-------------------------|---|
| ฉันทะ | 1. รักในงาน | 1. อุทิศเวลาให้กับสถานศึกษาสม่ำเสมอ 2. เสียสละเวลาส่วนตัวให้กับงาน 3. ผูกพันและภักดีต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 4. ภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร |
| | 2. พอใจในงาน | 5. ยึดมั่นแจ่มใสในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ 6. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงานเสมอ 7. สนับสนุนช่วยเหลือและให้ความร่วมมือที่มงาน |
| | 3. รับผิดชอบงาน | 8. ปฏิบัติงานที่เขตพื้นที่การศึกษามอบหมายได้ทันเวลากำหนด 9. ชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรแก่สาธารณชน 10. ขอบคุณให้ขวัญกำลังใจแก่ทีมงานเมื่อบรรลุผลสำเร็จ |
| วิธียะ | 1. วางแผนงาน | 1. ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในสถานศึกษา 2. ประชุมปรึกษางานกับครูและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 3. วางแผนงานทั้ง 4 ด้านจนประสบความสำเร็จทุกปี |
| | 2. วิธีปฏิบัติงาน | 4. ปฏิบัติงานเร่งด่วนที่เขตฯมอบหมายได้ลุล่วงทันเวลา 5. ไม่ละความพยายามในงานที่ยากต่อการปฏิบัติ 6. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน |
| | 3. มุ่งความสำเร็จของงาน | 7. ปฏิบัติงานอย่างพากเพียรและต่อเนื่องแม้ต้องใช้เวลายาวนาน 8. ลงมือปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษา 9. ปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนปฏิบัติการเสมอ 10. มอบหมายงานให้ผู้ที่วางใจได้เมื่อมีภารกิจนอกสถานศึกษาและติดตามงานทันทีที่กลับมา |

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ อิทธิบาท (ต่อ)

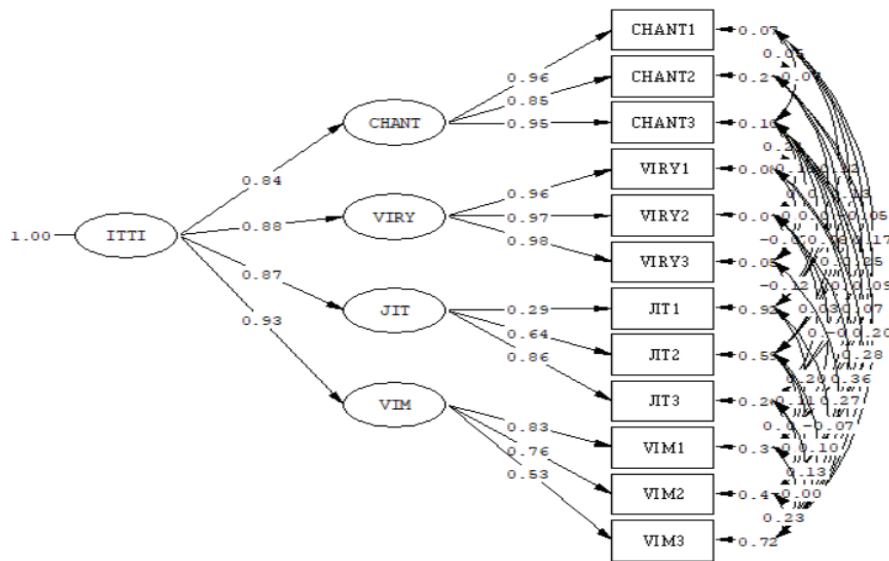
| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | ตัวแปร |
|-------------------------|-----------------------|--|
| จิตตะ | 1. ตรงต่อเวลา | 1. เริ่มปฏิบัติงานทันทีที่มาถึงสถานศึกษา 2. ให้ความสำคัญกับการรักษาและการตรงต่อเวลาราชการ 3. ไม่เคยละทิ้งงานจนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติหน้าที่ 4. ใส่ใจและรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ |
| | 2. ปรับปรุงงาน | 5. มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลได้อย่างสม่ำเสมอ 6. เดินตรวจงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์โดยไม่ระบุวัน 7. เรียกตรวจรายงานการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่ายทุกสัปดาห์ |
| | 3. ใส่ใจผู้ร่วมงาน | 8. สุขุมรอบคอบมีเหตุผลและเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงานเสมอ 9. ใช้วาจาสุภาพและมีกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงานในทุก สถานการณ์ 10. ใส่ใจในรายละเอียดของปัญหาที่ผู้ร่วมงานขอคำปรึกษา |
| วิมังสา | 1. ตรวจสอบติดตามงาน | 1. ศึกษาทบทวนงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิดเสมอ 2. สุขุมรอบคอบมีเหตุผลในการให้คำแนะนำเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 3. ให้ความสำคัญและคำนึงถึงการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา 4. ไคร่ครวญไตร่ตรองอย่างรอบคอบถี่ถ้วนก่อนการสั่งงานเสมอ |
| | 2. มุ่งมั่นในผลสำเร็จ | 5. วิเคราะห์ความสำเร็จของงานโดยละเอียดถี่ถ้วนร่วมกับทีมงาน 6. เรียกประชุมครูและบุคลากรเพื่อทำ SWOT ผลการปฏิบัติงาน 7. ศึกษาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงงานเสมอ |
| | 3. สุขุมรอบคอบ | 8. ศึกษารูปแบบวิธีการสร้างภูมิพลังในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 9. วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 10. ใช้หลักการเหตุผลลักษณะทางปัญญาในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและประเมินผล |
| รวม 4 องค์ประกอบหลัก | 12 องค์ประกอบย่อย | 40 ตัวแปร |

1.5 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง (2nd Order CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อ 1) ยืนยันว่า 12 องค์ประกอบข้างต้น จัดเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน และ 2) เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบหลัก 4 ด้านข้างต้น ประกอบกันเป็น

การบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท 4 จริง

ผลการวิเคราะห์พบว่า 12 องค์ประกอบดังกล่าวจัดเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก 4 ด้าน จริง และองค์ประกอบหลัก 4 ด้านประกอบกันเป็นการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อิทธิบาท 4 จริง ดังรายละเอียดในภาพที่ 1 และตารางที่ 4 ดังนี้



Chi-Square=13.57, df=14, P-value=0.48214, RMSEA=0.000

ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

หมายเหตุ อักษรย่อแทนชื่อตัวแปรในโมเดล

ITTI= อีทธิบาท 4 ได้แก่ CHANT=ฉันทะ VIRY=วิริยะ JIT=จิตตะ VIM=วิมังสา

CHANT1=รักในงาน

CHANT2=พอใจในงาน

CHANT3=รับผิดชอบงาน

VIRY1=วางแผนงาน

VIRIYA2=วิธีปฏิบัติงาน

VIRIYA3=มุ่งความสำเร็จของงาน

JIT1=ตรงต่อเวลา

JIT2=ปรับปรุงงาน

JIT3=ใส่ใจผู้ร่วมงาน

VIM1=ตรวจสอบติดตามงาน

VIM2=มุ่งมั่นในผลสำเร็จ

VIM3=สุขุมรอบคอบ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้อีทธิบาท 4 ของผู้บริหาร

| ดัชนีความกลมกลืน | เกณฑ์ดี | ค่าสถิติก่อนปรับ | ค่าสถิติหลังปรับ | สรุป |
|--|---------|------------------|------------------|------|
| 1. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) | <2.00 | 698.53 | 13.57 | ดี |
| 2. ค่าองศาอิสระ | - | 50 | 14 | ดี |
| 3. ค่า P-value | >0.50 | 0.000 | 0.482 | ดี |
| 4. ค่า GFI | >0.90 | 0.69 | 0.990 | ดี |
| 5. ค่า AGFI | >0.90 | 0.51 | 0.950 | ดี |
| 6. ค่า CFI | >0.90 | 0.90 | 1.000 | ดี |
| 7. ค่า NFI | >0.90 | 0.89 | 1.000 | ดี |
| 8. ค่า RMR | <0.05 | 0.020 | 0.003 | ดี |
| 9. ค่า RMSEA | <0.05 | 0.23 | 0.000 | ดี |

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 4 ผลการประมาณค่าโมเดล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 698.53, องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50, ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ 0.000, GFI มีค่าเท่ากับ 0.690 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.900), CFI มีค่าเท่ากับ 0.900 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.900), RMR มีค่าเท่ากับ 0.020 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.230ตามลำดับ ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าโมเดล พบว่า ไม่มีค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่สร้างตามสมมติฐาน (hypothesized model) จึงต้องมีการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทำโดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 1 พบว่า โมเดลที่ปรับใหม่ (Modified Model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลผลการวิเคราะห์สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจาก ค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 13.57 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 14 ค่าสถิติทดสอบ p-value เท่ากับ 0.482, GFI มีค่าเท่ากับ 0.990 (ตามมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.900), AGFI มีค่าเท่ากับ 0.950, RMR มีค่าเท่ากับ 0.0033 และ RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าดัชนีที่ผ่านเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปและอภิปรายผลการศึกษานักวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบอิทธิบาท 4 ในการบริหารงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 40 ตัว สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอแกนมากกว่า 1.00 และองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 79.53 องค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่ .269 ถึง .845 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้ศึกษาอิทธิบาท 4 ได้ ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่มีเอกสารงานวิจัยรองรับจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ทำให้ได้ตัวแปรสำคัญที่สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐานวิจัย ทั้ง 4 ด้านคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบดังกล่าว พบว่า ในบางองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรจำนวนมากถึง 11 ตัว และเป็นตัวแปรจากด้านที่ต่างกัน ในขณะที่บางองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรเพียงตัวเดียว เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากเกินกว่า 4 องค์ประกอบที่ต้องการ จึงได้ปรับโครงสร้างองค์ประกอบใหม่ให้แต่ละองค์ประกอบ มาจากตัวแปรจากด้านเดียวกัน และมีจำนวนตัวแปรไม่ต่างกันมากนัก ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยภาพรวมได้ 12 องค์ประกอบย่อย จาก 40 ตัวแปร เช่นเดิม โดยด้านฉันทะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .343-.795 ด้านวิริยะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .323-.815 ด้านจิตตะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .511-.843 และด้านวิมังสา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .245-.755 องค์ประกอบย่อยจำนวน 12 องค์ประกอบที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมายได้สอดคล้องครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบซึ่งมาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอีกครั้งโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ทริบาท 4 พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ทริบาท 4 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 12 องค์ประกอบย่อย โดยที่โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง นั่นคือสามารถใช้ศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ทริบาท 4 ได้ตามวัตถุประสงค์ การที่พบว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงดี เนื่องจากตัวแปรและองค์ประกอบที่นำมาวิเคราะห์ดังกล่าวมีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับ และผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมาแล้ว เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจึงพบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ดี

จากโมเดลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญจากผลการศึกษามาอภิปรายดังนี้

ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษา ย่อมมีบทบาทภารกิจในการทำให้งานของสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งนอกจากจะต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการโดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการบริหารและการจัดการอย่างกลมกลืนกัน ผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญจะไขไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคม ยิ่งต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บังคับบัญชา ก็ยิ่งจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรม และหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถครองตน

ครองตน ครองงานอันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการนำหลักทริบาท 4 ทั้ง 4 องค์ประกอบมาประยุกต์ใช้จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง ดังข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. องค์ประกอบฉันทะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยด้านรักในงานและรับผิดชอบงานใกล้เคียงกันมาก (.96, .95 ตามลำดับ) สะท้อนได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องมีองค์ประกอบสำคัญด้านฉันทะอันได้แก่การรักในงาน และความรับผิดชอบงาน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกันมาก ซึ่งความรักในงาน (Job inspiration) เป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมาย หรือต้องรับผิดชอบถูกขับเคลื่อนไปไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความพึงพอใจต่อกิจกรรมนั้น ซึ่งเป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารงาน อันจะช่วยให้เกิดความศรัทธาในงานที่ปฏิบัติในระยะยาว และ มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชบา ชมที่ (2566) ในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาและการวิเคราะห์หลักทริบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักฉันทะ เมื่อผู้ปฏิบัติจะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เริ่มต้นด้วยฉันทะคือ ความพอใจ และรักษาให้ดำรงอยู่ในสภาวะที่ต่อเนื่อง เขาก็จะมีความซาบซึ้งในคุณค่าของภาวะที่ดั่งงามของสิ่งที่การทำงานพาไป จิตใจจะแน่วแน่ที่แสดงถึงความสนใจใฝ่รู้ มีความรักพอใจในสิ่งที่กระทำ และผลของการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนองค์ประกอบย่อยความพอใจในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อย .85 ซึ่งน้อยกว่า 2 ด้านแรกเพียงเล็กน้อย อาจเนื่องมาจากปัจจัยภายในของ

ปัจเจกบุคคลที่ประเมินความคาดหวังต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. องค์ประกอบด้านวิริยะ มีค่านำหนักองค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท 4 มากที่สุดใกล้เคียงกันทุกด้าน (วางแผนงาน วิธีการทำงาน และความสำเร็จของงาน) อันเป็นข้อบ่งชี้ว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามือองค์ประกอบสำคัญด้านวิริยะ คือ การวางแผนงาน วิธีการทำงาน และความสำเร็จของงาน ชี้ให้เห็นว่าวิริยะหรือ ความเพียรในการบริหารงานในสถานศึกษา จะต้องพิจารณาความจำเป็นของการวางแผนงาน วางกลยุทธ์ในวิธีปฏิบัติงานของแต่ละแผนอย่างรอบคอบ และคำนึงถึงความสำเร็จของงานในทุกขั้นตอนการดำเนินงานโดยไม่อ้อมแอ้นอุปสรรคใดๆ ที่เกิดขึ้นโดยมองว่าอุปสรรคเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานให้สำเร็จคือ เพราะการพัฒนางานให้เจริญไปข้างหน้านั้นต้องมีความขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและความลำบาก งานทุกอย่างจะสำเร็จและพัฒนาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของปราชญา กล้าผจญ (2549 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ, 2566) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมของคนที่เป็นผู้นำเพื่อนำไปศึกษาและประพฤติปฏิบัติที่จำเป็นประการหนึ่ง ได้แก่ความอดทน ไม่หุนหันพลันแล่น เช่น อดทนต่อความยากลำบากในขณะที่ทำการงาน อดทนต่อความผิดหวัง ในเมื่อคนอื่นทำสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจให้แก่ตน มีความเป็นนักสู้ เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง กล้าหาญ หนักเอาเบาสู้ ไม่เป็นทาสของความเกียจคร้าน มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลามุ่งความสำเร็จของกิจการงานเป็นที่ตั้ง โดยปฏิบัติงานทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบจิตตะ มีค่านำหนักองค์ประกอบย่อยของอิทธิบาท 4 ด้านการใส่ใจผู้ร่วมงานมากที่สุด ในขณะที่ค่านำหนักองค์ประกอบย่อยด้านการตรงต่อเวลา มีค่าน้อยที่สุด (.29) แสดงให้เห็นว่า นอกจากผู้บริหารจะมีความพอใจ

ความขยันหมั่นเพียรนั้น ยังไม่พอ จะต้องมีการเอาใจใส่ในงานอีก จึงจะทำให้งานบริหารประสบความสำเร็จ การจัดจ่อในงานย่อมจะทำให้งานนั้นๆ เกิดความผิดพลาดน้อยและ มีผลลัพธ์ที่ออกมาสวยงามเรียบร้อย มีทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพ ทั้งนี้โดยผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจและพัฒนาผู้ร่วมงาน (Caring Others) อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ สนใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551) ในเรื่องความสามารถด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกทีมสร้างคุณค่า (Value) ในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกทีมของตนมีการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างคุณค่า (Value) ในการทำงานของลูกทีมให้เกิดขึ้น อาจโดยการสอน การชี้แนะ และการหาแนวทางต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ลูกทีมมีความสามารถในการทำงานที่มากขึ้น และดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรวมทั้งการส่งให้ลูกทีมเข้ารับการฝึกอบรมในโปรแกรมหรือหลักสูตรต่างๆ อยู่เสมอ ติดตามพัฒนาการในการปรับปรุงตนเองของลูกทีม โดยการประเมินผล และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบย่อยด้านการตรงต่อเวลา มีค่าน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานหลากหลายที่มีระดับความยาก และความละเอียดอ่อนของงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองให้เป็นคนตรงต่อเวลานั้น สามารถทำได้โดยการที่รู้จักแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ เป็นการจัดระเบียบให้กับชีวิตในการทำงาน คือการพยายาม

ทำงานหรือส่งงานให้เสร็จก่อนเวลาเพื่อมีเวลาตรวจทานและส่งงานให้ตรงตามกำหนด การเป็นคนตรงต่อเวลา จะช่วยให้บุคคลไม่เฉื่อยชา มีวินัยสามารถจัดการกับงานหรือสิ่งที่ผ่านเข้ามาได้อย่างเป็นระเบียบ ทำให้เป็นคนที่เหมาะสมความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในชีวิต รวมถึงเป็นคนน่าเชื่อถือ และผู้อื่นให้ความไว้วางใจ และช่วยให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่น

4. องค์ประกอบวิมังสา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอิทธิบาท 4 มากที่สุด (.93) โดยมีตัวแปรตรวจสอบติดตามงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมากที่สุด (.83) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบด้านวิมังสา เป็นตัวแปรสำคัญมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งนี้ วิมังสา คือ การไตร่ตรองพิจารณาหน้าที่การงานที่ทำอย่างรอบคอบ เมื่อผู้บริหารทำงานทุกอย่างตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น อดทนและพากเพียรด้วยความบริสุทธิ์ใจ นั่นก็หมายถึงว่าผู้บริหารเองต้องใช้สติปัญญาสูง มีการคิดและลงมือทำงานอย่างเป็นระบบหรือเป็นกระบวนการ มีการคิดวางแผนโครงการ ลงมือปฏิบัติเป็นขั้นตอน มีการประเมินผลและตรวจสอบการกระทำทุกครั้ง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2551) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566) ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาคิดหาวิธีการรูปแบบในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุดเสมอ คำนี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ นอกสังกัดเสมอ ศึกษาวิทยาการ เทคโนโลยีความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุง พัฒนาระบบปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น และเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมอบให้ปฏิบัติงานจากเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดหรือหน่วยงานอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะเร่งรีบลงมือปฏิบัติโดยทันที

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษาย่อมมีบทบาทภารกิจในการทำให้งานของสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งนอกจากจะต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการโดยเฉพาะคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการบริหารและการจัดการอย่างกลมกลืนกัน ผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคม ยิ่งต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บังคับบัญชา ก็ยิ่งจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรม และหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถครองตน ครองคน ครองงานอันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ดังข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบด้านฉันทะ ผู้บริหารควรต้องพอใจรักใคร่ในการบริหารงานทุกด้านเท่าเทียมกัน อย่างสมดุลด้วยตนเอง ไม่เลือกปฏิบัติด้านใดโดยเฉพาะ หรือ ละเลยการบริหารงานในบางด้าน ไม่ควรมอบหมายให้ฝ่ายที่รับผิดชอบหรือคณะกรรมการดำเนินการตามคำสั่งมอบหมายงานของสถานศึกษาเท่านั้น

2) องค์ประกอบด้านวิริยะ ผู้บริหารควรต้องมีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์ โดยครอบคลุม ไม่เพียงมอบหมายให้ฝ่ายที่รับผิดชอบหรือคณะกรรมการดำเนินการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจาก

สถานศึกษา เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารขาดการ
แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำตามขอบข่ายการบริหาร
งาน โดยควรต้องร่วมด้วยช่วยกันในทุกกรณี

3) องค์ประกอบด้านจิตตะ ผู้บริหารต้อง
ใส่ใจ เอาใจใส่ติดตามการทำงานตามแผนงาน/
โครงการอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้
ได้ทราบการบรรลุเป้าหมายของงานที่แท้จริง ศึกษา
ติดตามงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติ หรือ ผู้จัดทำ
เอกสารรายงานอย่างใกล้ชิด ไม่ละเลยไปจนสิ้น
ภาคเรียนหรือสิ้นปีการศึกษา ซึ่งจะมีผลทำให้
การติดตามหรือการปรับปรุงแก้ไขการทำงานขาด
ความต่อเนื่อง

4) องค์ประกอบด้านวิมังสา ผู้บริหารต้อง
ไม่ขาดการพิจารณาไตร่ตรองในการแก้ไขปัญหา
หรืออุปสรรคในการทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่
ปล่อยให้ผู้ฝ่ายที่รับผิดชอบดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข
ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน แล้วรายงานให้
ผู้บริหารทราบเท่านั้น เพราะจะมีผลทำให้บุคลากร
มองเห็นว่า ผู้บริหารขาดการพิจารณาไตร่ตรอง
ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน
รวมทั้งละเลย ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในการ
บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น
ในครั้งนี้ เน้นให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษา หากต้องการใช้องค์ประกอบที่คำนึง
ถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กว้างขวาง
หรือซับซ้อนมากกว่านี้ อาจเพิ่มเติมสมรรถภาพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะอื่นๆ เข้ามาได้อีก
เช่น ในฐานะนักวิจัย ในฐานะผู้นำทางการศึกษา
ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุม
กับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำ
องค์ประกอบที่ปรับแล้วนี้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงโครงสร้างใหม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงสำรวจและ/หรือองค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

2. ผู้วิจัยสามารถนำกรอบแนวคิดวิจัยไป
ประยุกต์ใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างการบริหาร
งานสถานศึกษา หรือการบริหารงานในองค์กร
อื่นๆ เช่น การบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านใน
สถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบัน
การศึกษาระดับต่างๆ เพื่อตรวจสอบหรือเปรียบเทียบ
มุมมองในต่างมิติ เนื่องจากความสำเร็จในการ
บริหารงานในสถานศึกษา หรือในองค์กรต่างๆ
ของผู้บริหาร มักจะมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันใน
รายละเอียดตามบริบท

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภา.
- จารุพร ตั้งพัฒนกิจ และปาณิก เสนาถุทธิไกร. (2565). บทบาทของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ในแบบจำลองสมการโครงสร้าง. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(2),
1-12.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 7(2), 1-31.
- นฤตล มะโนศรี (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหลักเมืองเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- บุญมี วิทยาสิทธิ์. (2560). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษบา ชมที. (2566). การศึกษาและการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง.(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), หน้า 39.
- พระบิดินทร์ โพธิ์เจริญ และวิไล พลพวก. (2566). การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8, วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(1), 205 - 218.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 46, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พระมหาวิฑูรย์ วิฑูรย์เมธี (จันทร์เต็ม). (2561). การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา.
- พระอภิรักษ์ กนต์สิโล (สิงมาตา), สุนทร สายคา และเจ้าอธิการบุญช่วย โชติวิ โส. (2562). การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- มาลินี สวายคำข้าว. (2565). หลักการบริหารองค์การโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา: ครองตนครองคน ครองงาน. <https://poro.onab.go.th/th/file/get/file..pdf>
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: นาติลปโปษณา.
- ว.วชิรเมธี. (2551). คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโสมจิต โสมสิโต,และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์, (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 19-33.
- สุภาภรณ์ หงส์หิรัญ (2566). การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาอำเภอเถิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น., มหาวิทยาลัยเนชั่น.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper& Row, Publishers.
HREX.asia (2019). *ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ: เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ*. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190402-kpi/>