ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

ตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model of Career Stability of Associate Directors under the Office Commission of Basic Education Commission

ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์*
Patipat Boonrak
อัจฉรา นิยมาภา**
Achara Niyamabha
วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์**
Wisut Wichitputchraporn
สนั่น ประจงจิตร**
Sanan Prachongchit

Received : May 6, 2018
Revised : August 30, 2018
Accepted : October 8, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาความตรงของตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) นำเสนอตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ดังนี้ ความผูกพันในอาชีพกับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษากับพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านความผูกพันในอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และปัจจัยด้านบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปัจจัยด้านพฤติกรรม

*หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Doctor of Education Program The field of educational administration Kasetsart University
**อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Lecturer in Educational Administration Faculty of Education Kasetsart University

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

การบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยด้านการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยผ่านและปัจจัยด้านความผูกพันในอาชีพ และ 3) ตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 =114.37, df=106, P-value=0.272, GFI=0.97, RMSEA = 0.015) โดยตัวแปรบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และความผูกพันในอาชีพ ร่วมกันอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82

คำสำคัญ : ตัวแบบ / การคงอยู่ในอาชีพ / รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study relationship between factors influencing career stability of associate directors under the Office of Basic Education Com; 2) to verify consistency of a model of career stability of these associate directors with empirical data; and 3) to propose a model of career stability of these school associate directors. A samples of 352 was randomly selected from associated directors under the Office of the Basic Education, in the 2015 academicyear. The results were as follows: 1) All factors were found to be positively related: career engagement and career stability of associate directors , school associate director roles and school associate director relationship , school associate director relationship and school associate director behavior , and school associate director roles and school associate director behavior 2) school associate director roles, school associate director relation, and school associate director behavior had direct influences on career engagement. Career engagement had direct influence on career stability of associate directors. It was, therefore, concluded that those factors of school associate director roles, school associate director relation, and school associate director behavior had indirect influence on career stability of associate directors and through the factor of career engagement 3) The model was consistency with the empirical data (χ^2 =114.37, df=106, P-value=0.272, GFI=0.97, RMSEA = 0.015) school associate director roles, school associate director relation, school associate director behavior and career engagement.All four factors could collentively explain career stability of associate directors 82 per cent

Keywords : Model / Career Stability / School Associate Directors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2006) ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และกำหนดว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน และแม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ระบุตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้มากว่า 10 ปีแล้ว แต่การระบุหรือกล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษายังมุ่งให้ความสนใจเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น บุคคลสำคัญอีกบุคคลหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานบรรลุผลได้อย่างประสบความสำเร็จ คือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2006) การแสดงบทบาทตามภาระงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถกระทำจนเกิดความสำเร็จระหว่างดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องแสดงบทบาทในการทำงานของตนเองที่ส่งผลให้เกิดทักษะและความรู้ที่จำเป็นในบทบาทความเป็นผู้นำ (Harris, 2006) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเอง ในเรื่องของการบริหารเวลา การจัดลำดับความสำคัญ การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจ การขับเคลื่อน การสร้างทีม การพัฒนาทีม การบริหารทีม และการบริหารความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนทั้งภายนอกและภายในองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมที่มีภาระรับผิดชอบสูงนี้จึงเป็นโอกาสที่ทำให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ ทั้งนี้ตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่สั่งสม ความรู้ ประสบการณ์การบริหารงาน ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยสนับสนุนภายในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักบริหารมืออาชีพ (Anucha, 2007)

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและความผูกพันในอาชีพ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาดังนี้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 57 และความต้องการที่จะอยู่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป ร้อยละ 20 (McCorkle, 2004) ต้องการเลื่อนตำแหน่งขึ้น ร้อยละ 77.4 ต้องการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 6.5 ต้องการดำรงตำแหน่งบริหารงานอื่นๆ ร้อยละ 2.4 ต้องการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเหมือนเดิม ซึ่งในประเด็นนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการกลับไปเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 2.9 ต้องการออกจากงานการศึกษา ร้อยละ 13.7 และระบุงานอื่นๆ โดยการเกษียณอายุราชการมีผู้เลือกตอบมากที่สุด (Edward, 2009)

สำหรับในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการวิจัยเกี่ยวการคงอยู่ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็นในการศึกษาที่ได้จากวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยในต่างประเทศไว้ดังนี้ บทบาทที่คลุมเครือ บทบาทที่ขัดแย้ง การมีส่วนร่วมในคณะผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการ ความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้นำทางวิชาการ และความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรเหตุ ความผูกพันในอาชีพ เป็นตัวแปรคั่นกลาง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความตรงของ

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ เกี่ยวกับตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนารองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาความตรงของตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. นำเสนอตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมุติฐานการวิจัย

1.บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ

2. ความผูกพันในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านความผูกพันในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการวิจัย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,948 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 352 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

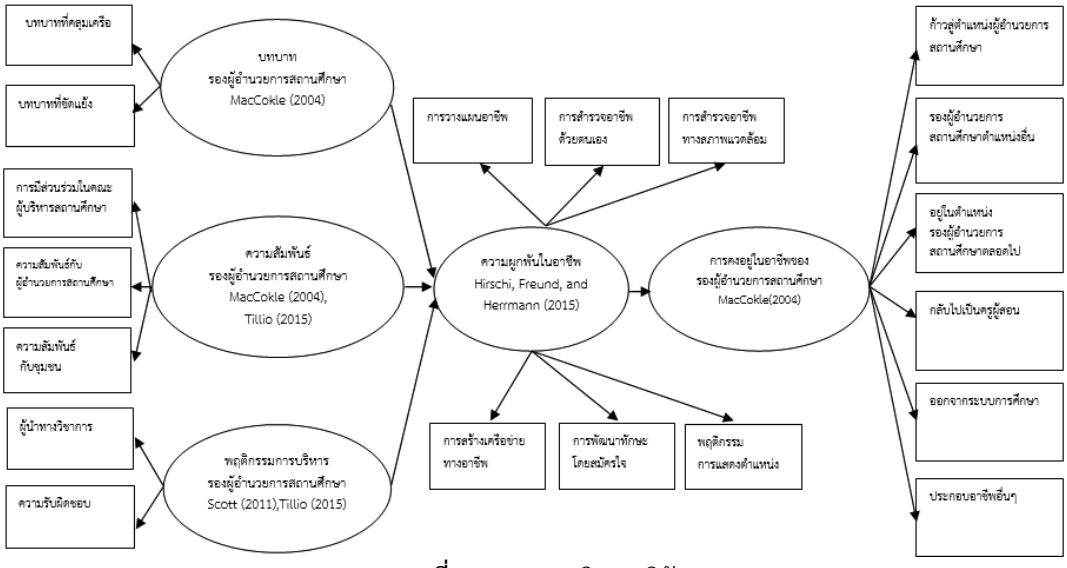
ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ มีดังนี้ 1) บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาตามแนวคิดของ MacCokle. (2004) ประกอบด้วย บทบาทที่คลุมเครือ บทบาทที่ขัดแย้ง 2) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในคณะผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาตามแนวคิดของ MacCokle. (2004) ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับชุมชน ศึกษาตามแนวคิดของ Tillio. (2015) 3) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้นำทางวิชาการ ศึกษาตามแนวคิดของ Scott. (2011) ความรับผิดชอบ ศึกษาตามแนวคิดของ Tillio. (2015) ตัวแปรคั่นกลาง มีดังนี้ ความผูกพันในอาชีพ ศึกษาตามแนวคิดของ

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

Hirschi, Freund & Herrmann. (2015) ประกอบด้วย 1) การวางแผนอาชีพ 2) การสำรวจอาชีพด้วยตนเอง 3) การสำรวจอาชีพทางสภาพแวดล้อม 4) การสร้างเครือข่ายทางอาชีพ 5) การพัฒนาทักษะโดยสมัครใจ 6) พฤติกรรมการแสดงตำแหน่ง และตัวแปรตาม มีดังนี้ การคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) อยู่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตำแหน่งอื่น 3) อยู่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยสถานศึกษาตลอดไป 4) กลับไปเป็นครูผู้สอน 5) ออกจากระบบการศึกษา 6) ประกอบอาชีพอื่นๆ

กรอบความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวแปรบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความผูกพันในชีพ และการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อรวบรวมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์และความตรงของตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ หาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 แล้วนำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

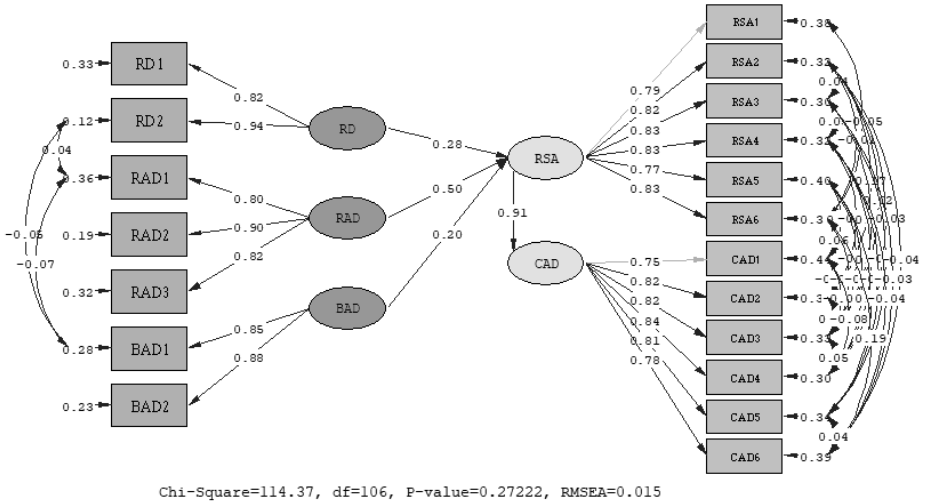
Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 352 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยวิเคราะห์ การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model analysis) สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LESREL

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้พร้อมทั้งเรียบเรียงเขียนเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรความผูกพันในอาชีพ กับคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.97 ตัวแปรบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.91 ส่วนความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษากับพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83และความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83



ภาพที่ 2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

2. ศึกษาความตรงของตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.56 และ 0.22 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) กับความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.20) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในอาชีพ (RSA) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความผูกพันในอาชีพ (RSA) ได้ร้อยละ 90

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความผูกพันในอาชีพ (RSA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ขึ้นอยู่กับความผูกพันในอาชีพ (RSA) โดยตัวแปรความผูกพันในอาชีพสามารถอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ได้ร้อยละ 90

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28, 0.50 และ 0.20 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในอาชีพ (RSA) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความผูกพันในอาชีพ (RSA) ได้ร้อยละ 89 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความผูกพันในอาชีพ (RSA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.91)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมระหว่าง บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) กับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ผ่านความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.25, 0.46 และ 0.18 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) และความผูกพันในอาชีพ (RSA) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ได้ร้อยละ 82

3. นำเสนอตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อานวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

ตารางที่ 1 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผลในตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และความผูกพันในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (หลังปรับโมเดล)

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	RSA			CAD		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
RD	0.28**	-	0.28**	-	0.25**	0.25**
	(0.10)	-	(0.10)	-	(0.10)	(0.10)
	2.65	-	2.65	-	2.63	2.63
RAD	0.50**	-	0.50**	-	0.46**	0.46**
	(0.09)	-	(0.09)	-	(0.09)	(0.09)
	5.38	-	5.38	-	5.25	5.25
BAD	0.20**	-	0.20**	-	0.18**	0.18**
	(0.08)	-	(0.08)	-	(0.07)	(0.07)
	2.63	-	2.63	-	2.64	2.64
CAD	-	-	-	0.91**	-	0.91**
	-	-	-	(0.07)	-	(0.07)
	-	-	-	13.89	-	13.89
	R^2 = 0.89			R^2 = 0.82		

** *p <0.01*, * *p <0.05*

บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านความผูกพันในอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28, 0.50 และ 0.20 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความผูกพันในอาชีพ (RSA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) กับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ผ่านความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.25, 0.46 และ 0.18 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแบบความสัมพันธ์ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่า χ^2 = 114.37, df = 106, P-value=0.272, χ^2 / df = 1.079, ดัชนี GFI = 0.97, AGFI = 0.94, NFI = 0.99, NNFI = 1.00, CFI = 1.00, RMR = 0.013, SRMR = 0.022 และ RMSEA = 0.015

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านความผูกพันในอาชีพซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 คือบทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว คือค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.56 และ 0.22 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) กับความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.20) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในอาชีพ (RSA) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความผูกพันในอาชีพ (RSA) ได้ร้อยละ 90 ทั้งนี้เนื่องมาจากบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญตามตำแหน่งโครงสร้างของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายซึ่งภาระหน้าที่นั้นเมื่อได้ปฏิบัติล้วนส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างแน่นอนรวมถึงเกิดเป็นความผูกพันอาชีพ เกิดความชำนาญงานในหน้าที่ขณะปฏิบัติในตำแหน่งข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Tillio. (2015) ศึกษาบทบาทของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทดสอบกับบทบาทของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ขณะที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษายอมรับในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองและรับรู้เชิงบวกไม่ได้หมายถึงการ ก้าวหน้าที่สูงขึ้นเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

ปัจจัยต่อมา คือความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษาถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องสร้างต้องมีในตัวตน เพื่ออำนวยการให้ภาระงานที่ได้รับมอบจากผู้อำนวยการสถานศึกษาประสบความสำเร็จในปฏิบัติงาน อาทิ ความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาย่อมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารเชิงบวกอยู่ตลอดเวลา ทุกสถานการณ์ภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานบริหารร่วมกันส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Mendez. (1987) เสนอว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีเจ้าหน้าที่บริหารงานผู้ซึ่งดำเนินงานเป็นทีมเพื่อดูแลเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนในแต่ละวัน ในมุมมองของ LaRose. (1987) เสริมว่าเมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีทักษะที่เสริมกันและกัน ภาวะผู้นำทั้งหมดก็จะยิ่งแกร่งมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ Kaplan & Owings. (1999) เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาว่าเป็นทีมบริหารที่มีเจ้าหน้าที่บริหารจัดการทำงานภายใต้อำนาจของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อจัดการเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนภาระงานที่ได้รับมอบจากผู้อำนวยการสถานศึกษาประสบความสำเร็จในปฏิบัติงานนั้นยังต้องเน้นเรื่องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในคณะผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับชุมชน จึงจะสำเร็จได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ Scott. (2011)

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการทดสอบความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาล โดยรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาบนพื้นฐานของแบบสำรวจ 6 ด้าน ประกอบด้วยการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำของทีมบุคลากร ความสัมพันธ์ชุมชน วิธีการของผู้นำ กิจกรรมนักเรียนและข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ารองผู้อำนวยการสถานศึกษาในปัจจุบันยังคงปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับการปฏิบัติรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในปี ค.ศ. 1960 อย่างมีนัยสำคัญในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำของทีมบุคลากร วิธีการของผู้นำ และกิจกรรมนักเรียน ความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติจริงเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบในงานที่คาดหวังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านอายุที่ตั้งโรงเรียนและความต้องการในอาชีพ

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในอาชีพ คือ พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในประเด็นเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการ ของรองผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจในการช่วยปฏิบัติงานด้านวิชาการ สามารถบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับองค์กรโดยรอบสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นบ้าน ชุมชน หรือวัด เป็นต้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาควบคู่กันไป แต่ประเด็นหลักรองผู้อำนวยการส่วนใหญ่มิได้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน มักจะมุ่งเน้นเรื่องการแก้ปัญหาประจำวันเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ Grate. (2005) ได้ศึกษาบทบาทโดยเฉพาะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมปลายในเมืองอินเดียน่า ผลการศึกษาพบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมปลายใช้เวลาในงานด้านการเรียนการสอนน้อยมาก ในขณะที่เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการจัดการนักเรียน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนครึ่งหนึ่งแสดงให้เห็นว่ารองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในปัจจุบันเตรียมพร้อมให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 คือความผูกพันในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว คือค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความผูกพันในอาชีพ (RSA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ขึ้นอยู่กับความผูกพันในอาชีพ (RSA) โดยตัวแปรความผูกพันในอาชีพสามารถอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ได้ร้อยละ 90 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานในภาระงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สำรวจความสามารถในสายงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่าย ก่อให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง สอดคล้องกับ Usanee. (2012) การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงาน พบว่า 1) ครูมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานและการคงอยู่ในงานอาชีพครูในระดับสูงโดยครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ขึ้นไปมีระดับการยึดมั่นผูกพันกับงานสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันมีการคงอยู่ในงานอาชีครูไม่แตกต่างกัน 2) โมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 22.79, df = 23, p-value = 0.473, GFI = 0.995, RMSEA = 0.000, Chi-square/df = 0.991) 3.ตัวแปรทรัพยากรในงานและทรัพยากรในตัวบุคคลมีอิทธิพลทางตรง (DE = 0.269, 0.426 ตามลำดับ)

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

และทางอ้อม (IE = 0.140, 0.231 ตามลำดับ) ผ่านการยึดมั่นผูกพันกับงานไปยังการคงอยู่ในงานอาชีพครู และการยึดมั่นผูกพันกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู (DE = 0.233)

เหตุสำคัญอีกหนึ่งประการ คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะทางบวกกับการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ อาทิ ความจดจ่อใส่ใจ ความกระตือรือร้น และการทุ่มเทอุทิศ ต่อภาระงานที่ได้ปฏิบัติตามที่ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบหมายงาน สอดคล้องกับ Oraphin. (2014) ศึกษาการวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli, et al. (2002) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงานที่ประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเทอุทิศ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ การวิเคราะห์ครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. จากสมมติฐานข้อที่ 3 คือบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผ่านความผูกพันในอาชีพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว คือค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28, 0.50 และ 0.20 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในอาชีพ (RSA) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) โดยตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความผูกพันในอาชีพ (RSA) ได้ร้อยละ 89

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงระหว่างความผูกพันในอาชีพ (RSA) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) (อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมระหว่าง บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) กับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ผ่านความผูกพันในอาชีพ (RSA) (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.25, 0.46 และ 0.18 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ขึ้นอยู่กับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RD) ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (RAD) พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (BAD) และความผูกพันในอาชีพ (RSA) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (CAD) ได้ร้อยละ 82

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่ากับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และความผูกพันในอาชีพ สามารถอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมทุกตัวแปร เมื่อพิจารณาตามตัวแปร พบว่าความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษากับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผ่านความผูกพันในอาชีพ อยู่ในระดับสูงสุด (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.46) ย่อมชี้ให้เห็นว่าในการสร้างความผูกพันในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษานั้นจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมตำแหน่ง MacCorkle. (2004) ระบุว่า ในช่วงกลางศตวรรษที่ 19 ผู้อำนวยการ

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

สถานศึกษาไม่เพียงทำหน้าที่สอนเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นผู้ติดต่อประสานงาน (liaison) ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และโรงเรียนกับคณะกรรมการบริหารการศึกษาอีกด้วย อีกทั้งยังทำหน้าที่จัดหาเทคนิคการสอนใหม่ๆ การติดต่อสื่อสารและการต่อรองกับคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงตัวแทนจากองค์กรภาครัฐด้วยเช่นกัน มากไปกว่านั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษายังทำหน้าที่แบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำให้กับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหาร และสมาชิกในชุมชน อีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่รองผู้อำนวยสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนางานทางวิชาการ และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง เพื่อให้ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่มุ่งหวัง สอดคล้องกับ Smith. (1987) ศึกษาระดับความเกี่ยวพันกันของหลากหลายบทบาทและความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการสำรวจรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูใหญ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้จัดการโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รองผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกด้าน นอกจากนั้น ยังพบว่ารองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาด้านอาชีพให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ Edwards. (2009) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความมั่นคงในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตการศึกษาเมืองใหญ่ทางตะวันออกเฉียงใต้ การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความมั่นคงในอาชีพ (การเลือกอาชีพซึ่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งใจจะทำในอีก 5-10 ปี) พบว่า ต้องการเลื่อนตำแหน่งขึ้น (ร้อยละ 77.4) ต้องการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา (ร้อยละ 6.5) ต้องการดำรงตำแหน่งบริหารอื่นๆ (ร้อยละ 2.4) ต้องการที่จะเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเหมือนเดิม ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจ ต้องการกลับไปเป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 2.9) ต้องการออกจากงานการศึกษา (ร้อยละ 13.7) และระบุงานอื่นๆ โดยการเกษียณอายุ มีผู้เลือกตอบมาก

สำหรับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผ่านความผูกพันในอาชีพ อยู่ในระดับกลาง (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.25) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องลดบทบาทที่คลุมเครือ และบทบาทที่ขัดแย้ง เพื่อให้ภาระงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จได้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กร ในส่วนของ Jones, Zanko & Kriflik. (2006) อธิบายว่า ยิ่งพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านบทบาทที่คลุมเครือและบทบาทที่ขัดแย้งมากเท่าใด ความรู้สึกผูกพันในอาชีพก็จะมีน้อยลงมาเท่านั้น นั่นหมายความว่า หากพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นไม่ชัดเจน ไม่มีทิศทางการดำเนินงาน วิธีวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่แน่ชัด และเกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งงาน ความรู้สึกว่าตนเองผูกพันกับอาชีพมีความอยากที่จะปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง ความสุขในการปฏิบัติงานก็จะยิ่งน้อยลง ประกอบกับ MacCorkle. (2004) กล่าวไว้ว่า บทบาทที่คลุมเครือ คือความไม่ชัดเจนของงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบไม่ทราบถึงความคาดหวังในงานที่แน่ชัด และการประเมินผลการทำงานที่ไม่ชัดเจน ซึ่งบทบาทที่คลุมเครือนี้อาจเกิดจากการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บทบาทที่คลุมเครือหมายรวมถึงการทำงานในหน่วยงานธุรกิจหรือการศึกษา อันได้แก่ เป้าหมายและความคาดหวังที่คลุมเครือ (goal/expectation ambiguity) ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่คลุมเครือ (process ambiguity) การจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังที่คลุมเครือ (priority ambiguity) และพฤติกรรมที่คลุมเครือ (behavior ambiguity) (Bauer & Simmons, 2000, quoted in MacCorkle, 2004) ซึ่งความคลุมเครือในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้นนี้ ส่งผลให้เกิดความกังวลและความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน และผลจากความกังวลและความเครียดนี้ยิ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และยังสอดคล้องกับ Leelathanapipat & Jadesadalug. (2017)

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

มีความเห็นว่า เมื่อความคิดและความคาดหวังระหว่างพนักงาน (หรือผู้ใต้บังคับบัญชา) และผู้บังคับบัญชาไม่ตรงกัน การประสานงานไม่สมบูรณ์ การสื่อสารไม่ชัดเจน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่เต็มศักยภาพ ประสิทธิภาพของงานจึงลดลง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากบทบาทที่ขัดแย้งทำให้บุคคลไม่แน่ใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไร ขอบเขตการทำงานของตนเองคืออะไร แนวทางการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างไร จะส่งผลให้เกิดความเครียด ความสับสนและความกดดัน กับบทบาทที่ตนเองมีอยู่ และในที่สุดก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ในส่วนของพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผ่านความผูกพันในอาชีพ อยู่ในระดับต่ำสุด (อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.18) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมด้านผู้นำทางวิชาการและด้านความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 ในความเป็นจริงนั้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะทำให้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Oliver. (2003) เชื่อว่าจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบทบาทและความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องเน้นที่การเปลี่ยนไปเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนผ่านการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โปรแกรมการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารสามารถให้ความช่วยเหลือกับความพยายามนี้ได้ด้วยการเน้นที่ความรับผิดชอบร่วมและภาวการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการ ในส่วนของ Enloe (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงทักษะที่พัฒนาและแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา นั่นคือช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบไปด้วยความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ชัดเจน การจัดการโปรแกรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา ประการสำคัญสุดท้ายคือ ด้านความรับผิดชอบ ตามทัศนะและประสบการณ์ของผู้วิจัยเองเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น หน้าที่ความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเน้นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงตำแหน่ง (Positioning behavior) การรับผิดชอบงาน และปฏิบัติหน้าที่ในส่วนต่างๆ เพื่อเรียนรู้งานในส่วนที่ตนยังไม่มีประสบการณ์ สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานส่วนต่างๆ และส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกหน่วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความผูกพันในอาชีพกับคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่าความผูกพันในอาชีพ ด้านการสำรวจอาชีพทางสภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (factor loading = 0.86) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสนใจด้านการสำรวจอาชีพทางสภาพแวดล้อม ดังนั้นควรค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนการก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีจัดกิจกรรมเอื้อต่อการก้าวสู่ตำแหน่ง เช่น การพัฒนาด้านบริหารจัดการ การเสริมสร้างศักยภาพด้านวินัยและกฎหมายที่ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

2. จากผลการวิจัย เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า บทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทที่ขัดแย้ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (factor loading = 0.94) ดังนั้น หากพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ขัดแย้ง คือการขาดปัจจัยสนับสนุนหลังจากที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับมอบหมายงานในหน้าที่จากผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนภาระงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรสนับสนุน และเวลาในการปฏิบัติงาน ประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ภาระงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อนภาระงาน รวมไปถึงบุคลากรสนับสนุนที่เกี่ยวกับงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเงื่อนไขเวลาในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ ภารกิจต่างๆ

3. ผลการวิจัย พบว่าความผูกพันในอาชีพ ด้านการสำรวจอาชีพด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่ารองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ด้วยการสำรวจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด รวมไปวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่มุ่งหวัง มีการค้นหากลยุทธ์ เทคนิค ให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่มุ่งหวังได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์กับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาผ่านภาระงานมีการสั่งสมประสบการณ์ใหม่ให้กับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป หากสถานศึกษาใดที่มีอัตราของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาครบทั้งสี่งาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเสนอนโยบายให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบในเรื่องการเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ณ ที่นี่ควรอยู่ในวาระงานแต่ละงานเพียงสองปีเท่านั้น หลังจากนั้น ควรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ประโยชน์ที่พึงได้รับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะได้เรียนรู้ภาระงานในแต่ละงานใหม่ เกิดความลึกซึ้งในการปฏิบัติงาน สามารถนำ ไปเป็นต้นแบบได้ พร้อมกันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดอาวุธด้านทักษะกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป

4.ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ เกี่ยวกับบทบาทรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านบทบาทที่คลุมเครือ มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ ตัวแปรความสัมพันธ์รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและพฤติกรรมการบริหารรองผู้อำนวยการสถานศึกษา แสดงว่าการอยู่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องทำงานให้สำเร็จด้วยวิธีพิเศษอยู่บ่อยครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้อำนวยการไม่มีคณะทำงานมาช่วย ต้องเลี่ยงกฎระเบียบเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีการทำงานท้ายสุดคือการได้รับมอบหมายงานมากแต่ขาดปัจจัยเกื้อหนุน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น อาทิ การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงาน สนับสนุนบุคลากรเป็นคณะทำงานร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป บางครั้งการปฏิบัติงานอาจพบปัญหาและอุปสรรคในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารควรกระจายการตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมและคำอธิบายงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันองค์กรจึงจะได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สูงกว่าตัวแปรอื่นๆ คือ ความผูกพันในอาชีพ และยังเป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลส่งผ่านไปยังตัวแปรตาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยวิจัย

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2562 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

กระบวนการพัฒนาความผูกพันในอาชีพ ทั้งหกองค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนอาชีพ การสำรวจอาชีพด้วยตนเอง การสำรวจอาชีพทางสภาพแวดล้อม การสร้างเครือข่ายทางอาชีพ การพัฒนาทักษะโดยสมัครใจ และพฤติกรรมแสดงตำแหน่ง เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผูกพันในอาชีพ สามารถจะนำไปสู่การคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรทั้งสี่องค์ประกอบ สามารถอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82 แสดงว่าอาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถอธิบายการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เพิ่มเติม จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีความครอบคลุมในการศึกษาต่อไป เช่น ตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยตัวแบบการคงอยู่ในอาชีพของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในสังกัดอื่นๆ รวมทั้งในระดับอาชีวศึกษา

References

Edwards, D.F. (2009). **Factors that determine the career stability of assistant principals in a large urban school district in the southeast.** Doctoral dissertation, Retrieved form Dissertation Abstracts International.

Enloe, V. D. (2016). **Secondary assistant principals as instructional leaders : characteristics and experiences that contribute to their perceptions of readiness for the role (Doctoral dissertation)**. [Online]. Available : https://etd.auburn.edu/bitstream/handle/10415/5236/ ENLOE% 20DISSERTATION%20FINAL%20DRAFT_rev2.pdf?sequence [2018, March 5].

Grate, S.L. (2005). **A descriptive study of the role of the high school assistant principal in the state of Indiana.** Doctoral dissertation, Ball State University.

Harris, S. (2006). **Assistant principals. In F. English (Ed.), Encyclopedia of educational leadership and administration**. Thousand Oaks, CA : Sage Publishing Co.

Hirschi, A., Freund, P.A. & Herrmann, A. (2015). **The career engagement scale: development and validation of a measure of proactive career behaviors**. **Unpublished manuscript**. [Online]. Available : https://www.researchgate.net/publication/264273333 [2018, March 5].

Jones, M. L., Zanko, M. & Kriflik, G. (2006). **On the antecedents of career commitment**. In J. Kennedy & L. Di Milia (Eds.), Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference, 1-22. Rockhampton, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management.

Kaplan, L. & Owings, W. (1999). **Assistant principals: The case for shared instructional leadership.** NASSP Bulletin.

Vol.25 No.3 July - September 2019 ISSN 2408-0845 (Print) ISSN 2651-1487 (Online)

Kornpuang, A. (2007). **The development of causal relationship model of professional administratorship in basic education schools.** Doctor of Philosophy Degree in Education Administration ,Nareasuan University.

LaRose, L. (1987). **Professional development for new assistant principals**. Educational Leadership.

Leelathanapipat, J. & Jadesadalug, V. (2017). Role ambiguity role conflict and role overloads that affect turnover Intentions of lecturer in Private Higher Education Institutions. **Panyapiwat Journal, 9**(1), 96-107.

MacCorkle, M.L. (2004). **Factors that influence the career stability of assistant principals**. (Doctoral dissertation, 2004) .Doctoral dissertation, Retrieved form Dissertation Abstracts International. (Accession No.AAT3186940)

Mendez, R. (1987). **Now is the time to redefine the principalship**. The Clearing House.

Oliver, R. (2003). **Assistant principal job satisfaction and desire to become principals**. NCPEA Education Leadership Review.

Oraphin. (2014). **An analysis of work engagement construct**. UMT-Poly Journal, 11(2), 75-79.

Usanee. (2012). **Development of a causal model of teacher retention with work engagement as mediator.** Educational Research Methodology.Faculty of Education. Chulalongkorn University.

Schaufeli, W., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies, 3**, 71-92.

Scott. (2011). **An examination of expected versus actual tasks of public school secondary assistant principals throughout Indiana**. Doctoral dissertation Ball State University.

Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2006). **Manual for professional license.** Bangkok : Teachers Council.

Smith, J.A. (1987). Assistant principals: New demands, new realities, and new perspectives. **NASSP Bulletin, 71**(501), 9-12.

Tillio, C.D. (2015). **How does the role of the assistant principal impact students learning Outcome.** Doctoral of education in the graduate school of education of Fordham University New York.