

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัยโดยการสร้างเป็นแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านพฤติกรรมการบริหาร และ ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 758 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 30,870 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 758 คน ในจำนวน 379 โรงเรียน กำหนดครูผู้สอนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนแต่ละขนาด โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 12 เขตการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และระดับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน มี 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มี 39 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 10 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มี 33 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน มี 10 ข้อ ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของครู มี 17 ข้อ ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู มี 13 ข้อ ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการผลิตนักเรียน มี 19 ข้อ

เครื่องมือนี้ผู้วิจัยนำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ปรากฏว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 ถึง .74 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 แบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .69 ถึง .76 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 แบบสอบถามตอนที่ 4 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30 ถึง .86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 แบบสอบถามตอนที่ 5 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26 ถึง .61 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .41 แบบสอบถามตอนที่ 6 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42 ถึง .86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 แบบสอบถามตอนที่ 7 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29 ถึง .67 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 แบบสอบถามตอนที่ 8 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42 ถึง .73 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมจากครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จาก 12 เขตการศึกษา โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 758 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 730 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ คิดเป็นร้อยละ

96.30

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษาวิจัยและเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของเครื่องมือวัดแต่ละชุด ตลอดจนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 9.0 ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเนื่องจากมีตัวแปรบางตัวเป็นตัวเป็นประเภทจัดกลุ่ม จึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบโพลีคอร์ริก (Polychoric Correlation) ด้วยโปรแกรม PERLIS 2.30 และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8.30 แล้วแปลผล และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.24 มีประสบการณ์การบริหารมาก คิดเป็นร้อยละ 52.87 และส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.73 มีสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกอยู่ในระดับปานกลางและยากจน คิดเป็นร้อยละ 49.04, 45.75 ตามลำดับและมีความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารแล้ว พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากและใช้พฤติกรรมการบริหารในลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่เดียวกันครูก็ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก แต่มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยพิจารณาจากอิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวก

สูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาลักษณะของอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางบวกทางอ้อมและมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านบรรยากาศของโรงเรียน ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และ ตัวแปรสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร

3. ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยอมรับได้

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผลปรากฏว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ 74.24) ประสบการณ์การบริหารมาก (ร้อยละ 52.87) โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมาแล้วระหว่าง 6 – 9 ปี ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 42.73) ซึ่งมีนักเรียนจำนวน 121 – 300 คน ผู้ปกครองนักเรียนส่วนมากมีสถานะเศรษฐกิจทางสังคมระดับปานกลางและยากจน (ร้อยละ 49.04, 45.75 ตามลำดับ) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) โดยมีความสามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยที่ผู้บริหารมีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $\bar{X} = 3.74$ ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาใช้พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนสภาพ คือ มีคุณลักษณะผู้นำ 4 ประการ ได้แก่ ความสนใจ การใส่ใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งใช้กระบวนการทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ดีเพื่อให้ผู้ตามมีความพยายามในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าปกติ และใช้พฤติกรรมการบริหารแบบและเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มาก โดยการให้แรงเสริมที่เหมาะสมเพื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงแล้วให้รางวัลตอบแทน บรรยายภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) แสดงให้เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียนมีการสนับสนุน ช่วยเหลือครูแสดงให้เห็นว่า ครูได้รับการในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และความสำเร็จในการผลิตนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) แสดงให้เห็นว่า ครูได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ อารมณ์ มีความพึงพอใจในงานสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ต้องการนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

จะเห็นได้ว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีอยู่ตามสภาพความเป็นจริงจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว และเป็นปัจจัยที่ผู้บริหาร โรงเรียน ได้ใช้ในการบริหาร โรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และประสบการณ์การบริหารงานมาก เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและสำนักงานข้าราชการครู กำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2535 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 ก, หน้า 541 – 549) และเมื่อนำวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหารมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ค. สรุปจากผลการศึกษา ผลปรากฏว่า เป็นไปตามที่ สปช. ก.ค. กำหนด โรงเรียนส่วนมากอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกอยู่ในระดับปานกลางและยากจน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลยัง ไม่มีความเจริญมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารุง จันทวานิช และคณะ (2523, หน้า 16) ที่พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ท่าเล ที่ตั้งอยู่ที่เจริญจะมีประสิทธิภาพสูงและขนาดของโรงเรียน พื้นที่และจำนวนห้องเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือเด็กที่อยู่ใน

โรงเรียนขนาดใหญ่ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 239 – 241) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาเอกชน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและการศึกษาดี ก็หมายถึงโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกดีและโรงเรียนขนาดกลางก็น่าจะมีสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกปานกลางหรือยากจน ความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก บรรยากาศของโรงเรียนอยู่ในระดับดีมาก การสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก และ ความสำเร็จในการผลิตนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ความรู้ ความสามารถ มีความพยายามตั้งใจบริหารงาน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานสำเร็จเกิดความพึงพอใจในงานมาก และความสำเร็จในการผลิตนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานและเกิดความสำเร็จในการผลิตนักเรียน สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 – 289) ที่พบว่า ความสามารถในการบริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ครู ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ประกอบกับ แมคแคนแลนด์ และ วินเทอร์ (McClellan & Winter, 1987, pp. 243 – 246 ; เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, 2536, หน้า 305 – 307) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนมีการใช้พฤติกรรมการบริหารแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เป็นไปตามที่โวลีโอและแบส (Bass & Avolio, 1990) ที่พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนสภาพมีประสิทธิผลสูงกว่าแบบผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษามิงเลอร์ (Migler, 1991) ที่ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิคของรัฐมินเนโซต้า พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงกว่าแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ทั้งนี้แบบผู้นำทั้ง 2 แบบ ต่างก็มีส่วนที่เสริมซึ่งกันและกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ (Bass, 1985, p. 19 ; Northcraft & Neale, 1990, pp. 406 – 407) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี มีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ครูในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุ อุปกรณ์ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร อารมณ์ และอื่น ๆ เพื่อให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน ย่อมทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานน้อยลงและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี (Burke & Greenglass, 1989, pp. 55 – 63)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์โรงเรียน ส่งผลทางบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางบวกทางอ้อมและมีนัยสำคัญทางสถิติผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และ ตัวแปรสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกและทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัย สถานการณ์โรงเรียน ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 288) ที่กล่าวว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะสถานการณ์ของโรงเรียน บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจะประกอบไปด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ตั้งแต่หนึ่งตัวขึ้นไปเป็นตัวแปรแฝงและส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียนประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ซึ่งขนาดของโรงเรียนจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อมของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนจะเป็นตัวกำหนดขนาด โรงเรียนขนาดเล็กจะมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา ขนาดกลางมีนักเรียน 121 – 300 คน ขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 300 คนขึ้นไป ดังนั้นความยุ่งยากในการบริหารของผู้บริหารจะไม่

เหมือนกันเนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จะมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ จำนวนครู สภาพที่ตั้งจะอยู่ในชุมชนเมือง แต่ความยุ่งยากก็มากขึ้นเนื่องจากอยู่กับคนจำนวนมาก มีวัสดุอุปกรณ์มาก พื้นที่มากที่จะต้องบริหารจัดการ แต่ผลการวิจัยปรากฏว่า ขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญถิ๋ว จันทพร (2542, หน้า ๖) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลที่มีการจัดสรรสื่อ เอกสารต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนทุกขนาดเหมือน ๆ กัน อีกทั้งการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นไม่มีการนำขนาดของโรงเรียนมาพิจารณาในการอนุมัติแต่ได้นำเกณฑ์คุณภาพของการจัดการศึกษามาพิจารณาแทน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการช่วยเหลือกันทางอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ ให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามต้องการ ผลการวิจัยปรากฏว่า มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำรุง จันทวานิช และคณะ (2527, หน้า 70 – 71) ที่ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพของการประถมศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ห้องทำงานของตนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานน้อยไป และไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตามครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูใหญ่สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน การบริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียน บุรุษและกรีนกลาส (Burke & Greenglass, 1989, pp. 55 – 63) พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคม ครูย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีความพึงพอใจและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาด้วย และ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532, หน้า 91 – 92) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสามารถจัดสวัสดิการของครู วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และพร้อมกว่าโรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลต่ำ เพราะครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีย่อมเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน ประกอบกับผลการวิจัยของ ปรีญญา ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 120) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 142) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .001 และเมื่อวิเคราะห์ตามการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยครูใหญ่ หรือโดยครู ได้รับผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกันคือ ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีงานวิจัย เพ็ญศรี อรุณรุ่งเรือง (2522, หน้า 87) พบว่า บุคคลที่มีรายได้และระดับการศึกษาต่าง ๆ จะมีกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาให้ลูกแตกต่างกัน และฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของลูกมีระดับแตกต่างกันด้วย ดังจะเห็นได้ว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีฐานะเศรษฐกิจทางสังคมดี มีแนวโน้มมุ่งหวังให้บุตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงขึ้นไป ส่วนผู้ปกครองนักเรียนที่มีฐานะเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดีนักส่วนมากจะมุ่งหวังให้บุตรเรียนเพื่อประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง แต่ผลการวิจัยพบว่า สถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อาจเป็นเพราะว่าจากข้อมูลพื้นฐานของการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็น โรงเรียนขนาดกลาง ผู้ปกครองมีสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกอยู่ในระดับปานกลางและยากจน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองที่ไม่ดีนัก จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโรงเรียนตามงบประมาณที่มีอย่างจำกัด สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ดชสิทธิ์ (2544, หน้า 22) กล่าวว่า ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันยังไม่ดีพอที่จะส่งผลให้โรงเรียนได้รับงบประมาณเพียงพอ ทำให้โรงเรียนไม่มีงบประมาณที่จะดำเนินการได้ จึงปรึกษากับคณะกรรมการผู้สอนว่าจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างไรให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และความสามารถในการบริหาร ซึ่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การบริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกีดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะต้องได้รับวุฒิวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2535 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 ก, หน้า 541 – 549) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การบริหารไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 138) พบว่า ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์ของครูใหญ่ไม่ได้ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสูงขึ้นหรือต่ำลง อาจเนื่องมาจากรัฐบาลมีการปฏิรูปการศึกษาเปลี่ยนแปลงการบริหาร มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนจะมีการประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียน ทั้งยังให้สื่อเทคโนโลยีแก่ผู้บริหารอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความพร้อมในการรองรับการปฏิรูปการศึกษา ระบบราชการที่มีการปรับปรุงใหม่ ๆ และการวิจัยพบว่า ความสามารถในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จะเห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ คุณสมบัติเบื้องต้นต้องมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ สามารถวิเคราะห์ พิจารณาเหตุการณ์ เป็นผู้ริเริ่ม กับคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน มีความคิดใหม่ ๆ ใจกว้าง อดทน สามารถฟันฝ่าอุปสรรค ปรับปรุงงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2525, หน้า 216 – 217) โดยจะต้องมีความสามารถในการบริหาร เก่งงาน คนการบริหารจัดการ (สมภพ โรจนพันธุ์, บุญมาก พรหมน้อย และภคพร ศรีรัตนตระกูล, 2530, หน้า 97) เนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีความสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบริหารงานบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผล โดยการบริหารงานต้องมีการสร้างบรรยากาศที่แจ่มใส เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กร (Halpin & Croft, 1963, pp. 174 – 181 ; Fiedler, 1976, p. 36) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมา กัมปนาท พงษ์ (2532, หน้า 97) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงานบ่งชี้ถึงความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้งานสำเร็จเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และ ชีรเดช สุขใจ (2530, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นต้องคำนึงผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดระบบงานที่ดีมีแผนการวาง โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

1.3 บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาพที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางบวกทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับคิลเลียน (Killian, 1968, pp. 202 – 203) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการคิด แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนความสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน และ ฮาลปีน และครอฟ (Halpin & Croft, 1963, pp. 133 – 152) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมี 6 แบบ ตั้งแต่แบบที่พึงประสงค์จนถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ คือ บรรยากาศแบบแจ่มใส

(The Open Climate) สมาชิกในกลุ่มมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) ผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์และให้อิสระแก่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในความสัมพันธ์อันที่มิตรมากกว่าความพึงพอใจในงาน บรรยากาศควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของผลงานสำคัญมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์อันที่มิตรกับผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันที่มิตรสหาย สนใจในงานน้อยกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate) ผู้บริหารออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและนิเทศ การปฏิบัติงานผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบเข้มเข้ (The Close Climate) ผู้บริหารขาดความรู้และไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงาน ไม่อำนวยความสะดวกให้ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่ง เทนเนอร์ (Tanner, 1981, p. 89 – A) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมและประถมศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีบรรยากาศแบบแจ่มใส โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นมีบรรยากาศแบบสนิทสนม โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีบรรยากาศแบบเข้มเข้

2. สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางบวกและทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลทางตรงไปยังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพร้อม ความสามัคคีในโรงเรียน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคณะ (Russell et al., 1987, p. 269) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้บรรลุผลสำเร็จ และส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก อารุง จันทวา ธิ และคณะ (2527, หน้า 70 – 71) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าครูใหญ่ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ดี มีการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอแนะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานข่าวความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้คณะครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนทราบอยู่เสมอทำให้ขวัญกำลังใจของครูดี มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลเป็นอย่างมาก และอูโก (Aluko, 1983, Abstract) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร บรรยากาศขององค์กรมหาวิทยาลัยไนจีเรียโดยรวมไม่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการทำงาน และ บรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เป็นตัวแปรหนึ่งที่ช่วยให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียน ประถมศึกษา (Mckenzie, 1987, p. 4257 – A) จันทราณี สงวนนาม (2533, หน้า 149) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จขององค์การ ทุกคนที่อยู่ในองค์การไม่สามารถคาดหวังได้ว่าองค์การจะสามารถปฏิบัติงานได้สูงในระดับใด จนกว่าคนในองค์การจะมีความรู้ลึกที่ติดต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การ ดังนั้นการที่โรงเรียนจะ ประสบความสำเร็จ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ร่วมงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร การเป็นที่ยอมรับ ความอบอุ่นใจ การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีผลงานที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า โรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ บรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนาย ความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาได้ และจากข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยพบว่า ตัวแปรส่งผลกระทบต่อการสนับสนุนทางสังคมของครูในปัจจัยสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร ซึ่งสภาวะแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน สามารถทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมานะในการปฏิบัติงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้ เพราะศักยภาพในการบริหารของ ภาวะผู้นำเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะมีสัมฤทธิ์ผลของผู้นำ เนื่องจากผู้นำเหล่านี้จะให้ความสำคัญ กับงานที่ทำ เช่น ความพิถีพิถันของงาน การเกิดความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้ดี (Goleman, 1998, p. 99) จะเห็นว่า แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของ บุคคลแล้วส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานให้กับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อส่งผลในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่ง ผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบส่วนตัวประกอบด้วยบุคลิกภาพ ความสามารถ ความรู้เกี่ยวกับงาน ศักยภาพ ระดับพลัง ทักษะทางสังคม ที่ผู้บริหารจะต้องประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่าง ๆ ในการ บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเกิดประสิทธิผล และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะ ทำสิ่งที่อยาก ตั้งใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จให้จงได้ (Murray, 1988, pp. 152 – 216) สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สตีเฟนสัน (Stephenson, 1977, pp. 3445 – 3446 ; Fox, 1969, pp. 1331 – 1332 อ้างถึงใน เลิศศิลป์ รัตนมุลิก, 2538, หน้า 29)

พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุดจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ คือ เชาวน์ปัญญา ระดับความปรารถนาทางการศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหา และ เลิศศิลป์ รัตนมูสิก (2538, หน้า 62) พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะว่าต้องทำหน้าที่หลายบทบาท ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ผู้ประสานงานและผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา จึงต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจึงจะสามารถช่วยบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหาร เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นอันเกิดขึ้นภายในบุคคล จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมายโดยเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลเป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม และชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2530, หน้า 10; Steer & Portor, 1983, p. 5) และเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศหรือพยายามทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการหรือมีสถานภาพสูงขึ้น เมื่อเทียบกับความต้องการขั้นสูงในปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถ ความถนัด รวมถึงศักยภาพต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ในแต่ละบุคคลจะมีระดับแรงจูงใจเป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่ ผู้ที่พยายามกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าการกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว จะเลือกทำงานเหมาะสมกับความสามารถของตน คิดว่าการทำงานทุกอย่างจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง มิใช่เพราะโอกาสอำนวยหรือสิ่งมหัศจรรย์ และกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อบรรลุตามมาตรฐานของคน โดยไม่มีเป้าหมายเพื่อรางวัลหรือชื่อเสียง (McClelland & Winter, 1961, pp. 110 – 111, 1969, p. 104) สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542, หน้า 154) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่มีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารไม่ดีเด่นมีส่วนแตกต่างกันมากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ วิสุทธิ์ ราตรี (2532, หน้า 123 – 129) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานตามโครงการ และพฤติกรรมการบริหารส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศของโรงเรียน เนื่องจาก พฤติกรรมการบริหารเป็นการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกในฐานะผู้นำ ที่บริหารงานโรงเรียนโดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์บริหาร โดยมีความสัมพันธ์กับครูผู้สอน บุคลากรในโรงเรียนที่จะต้อง ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้มีบรรยากาศที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเกิด ประสิทธิภาพต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ สมพงษ์ จตุทอง (2535, หน้า 154) พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศขององค์การของวิทยาลัยการอาชีพอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สุทัศน์ บุตรอุดม (2541, หน้า 71) ได้ศึกษาแบบผู้นำกับบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับกองที่มีลักษณะมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศ องค์การของกองมิดิขวิทยุ มิดิมุ่งผลงาน มิดิเป็นแบบอย่างและมิดิกรุณา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 บาร์ตัน (Barton, 1985, p. 2316 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำว่าจะมีผลต่อการเป็น โรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จหรือไม่ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนกับพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน อย่างสูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน และ เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ (2537, หน้า 124) พบว่า พฤติกรรม ผู้นำมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน แก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตั้งใจพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผล สำเร็จ สามารถใช้พฤติกรรมการบริหารงาน โดยมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้เกิด ประสิทธิภาพต่อโรงเรียนได้

4. สถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วม งานในโรงเรียน ช่วยเหลือทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะมอบหมายงาน ให้ครูผู้ใดปฏิบัติงานใดจะต้องให้ทราบความรู้ความสามารถ ความถนัดและมอบให้ตรงตามความ สามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิด ความภูมิใจ เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จ ได้ โดยการใช้พฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ พฤติกรรมกรเป็นผู้นำขึ้นกับสถานการณ์ตามแนวคิดของฟิดเลอร์ (Fiedler, 1976, p. 116) ที่ว่า แบบผู้นำหนึ่งจะเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจใช้ไม่ได้กับอีกสถานการณ์หนึ่ง สืบเนื่องจาก

การปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารมีการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะกระบวนการในการบริหาร มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ซึ่งกันและกัน การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาจะช่วยให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการบริหารของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องประสานเป้าหมายของโรงเรียนให้เข้ากับเป้าหมายที่ต้องการ ความเติบโตของสมาชิกในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน วางแผน นโยบายในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (ไพศาล ชาญสูงเนิน, 2542, หน้า 136) และการบริหารงานต้องอาศัยความรู้เรื่องการจัดองค์การ การชี้นำทิศทางการทำงานให้ผู้ร่วมงาน ชักจูงให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารก็ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการทำงานและตัดสินใจใช้สติปัญญาและความรู้ของตนเอง ในการช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูทำงาน เพื่อดำเนินภารกิจของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล (Gannon, 1982, p. 315 ; Sergiovanni , 1989, pp. 384 – 391) ดังนั้นคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์โรงเรียนได้

5. ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยอมรับได้ คือ

5.1 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหาร ส่งผลทางบวกทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

5.2 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลทางบวกทางตรงไปยังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงไปยังบรรยากาศของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

5.3 ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านและไม่ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลทางตรงไปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

5.4 ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้สร้างขึ้น สอดคล้องกับ ฮอย และ มิสเกล มอร์เพท และคณะ และ แครนนี่ สมิท และ สโตน (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286 – 289 ; Morphet et al., 1967, pp. 93 – 97 ; Cranny , Smith & Stone, 1992, p. XV) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จ

ในการบริหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนและความสำเร็จในการบริหาร ประกอบด้วย ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ครูมีความพึงพอใจในงาน ประกอบกับ แมคเคนแลนด์ และ วินเทอร์ (McClellan & Winter, 1961, p. 100) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของผู้บริหาร โดยผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะปรารถนากระทำการใดๆ ให้เป็นผลสำเร็จในการบริหารงาน และ เบส และ เบส และอวลีโอ (Bass, 1985 ; Bass & Avolio, 1990, p. 15) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่นำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์การเป็นอย่างไร และสามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และ ภาวะผู้นำแบบและเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ที่ผู้นำเสริมแรงที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลง ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามต้องการ จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1.1 ผลของการวิจัยได้ข้อค้นพบที่ชัดเจนว่า สถานการณ์โรงเรียนด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสูงสุด รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านความสามารถในการบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริม สนับสนุนกำหนดนโยบาย วิธีการรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะบริหาร วางแผนกลยุทธ์ การสร้างบรรยากาศการบริหาร โดยมุ่งเน้นผลงาน (Performance Management) การสนับสนุนทางสังคมของครูเพื่อให้การบริหารการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมกับประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชน สังคม ชุมชน ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ชัดเจน

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ควรสนับสนุน ส่งเสริม กำหนดวิธีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลงาน (Performance Management) เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับของประชาชน

และสังคม

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายการพิจารณาให้ขวัญ กำลังใจแก่ผู้บริหารที่สามารถบริหารสถานศึกษาได้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ในขณะเดียวกันควรกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่หย่อนสมรรถภาพและปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพิจารณาร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบัน ราชภัฏ มหาวิทยาลัย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน ประชาชน สังคม ชุมชน หาวิธีการ รูปแบบการพัฒนา โดยการจัดประชุม สัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) การสนับสนุนการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพิ่มศักยภาพการทำงาน โปรแกรมสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์ รูปแบบต่าง ๆ อาทิ CAI เอกสารศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่พบว่ามีปัญหาหรือจุดอ่อนในการบริหาร ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามหลักเกณฑ์ มีการพิจารณาให้ขวัญ กำลังใจ แก่ผู้บริหารที่สามารถบริหารเกิดประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น มอบเกียรติบัตร โล่รางวัล ประกาศเกียรติคุณ (Administrators Award) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ การให้เงินรางวัล ในขณะเดียวกันควรกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่หย่อนสมรรถภาพและปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การกำหนดระยะเวลาปรับปรุงตนเอง การลงโทษลดขั้นเงินเดือน และการประเมินให้ออกจากราชการ ซึ่งควรดำเนินการอย่างเป็นธรรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอาจลงนํ้าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ไปศึกษาในตัวแปรพฤติกรรมการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการบริหารตามทฤษฎีอื่น บรรยากาศของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ให้ได้องค์ความรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติม

3.2 ควรสร้างแบบจำลองศึกษารูปแบบการพัฒนา การเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหาร ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.3 ควรสร้างแบบจำลองศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์โรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปรเพิ่มเติมอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 ควรสร้างแบบจำลองศึกษารูปแบบการบริหารของผู้บริหารมืออาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University