

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ยโสธร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .72 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 - .70 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .62 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิผลโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24 - .66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีความคิดเชิงปฏิกิริ

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับความสำเร็จ

1.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบแนวนอน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แบบเบื่องบนสู่เบื้องล่าง

2. ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

4. ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 3 ปัจจัย เท่ากับ 0.59 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.093 + .342(X_1) + .235(X_2) + .109(X_3)$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ต้องผ่านการสอบคัดเลือกและผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดทำเอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารใน

โรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 3) ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนโดยตรงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในสาขาบริหารการศึกษา และเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และอาจเนื่องจากนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่น่าอภิปราย ดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความคิดเชิงปฏิวัติ ซึ่งเป็นไปตามที่ พยุงศักดิ์ จันทสุวรรณ (2541, หน้า 8) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ ส่วน นิติมา เทียนทอง (2544, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ และเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนแล้วว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา ปิยารมย์ (2549) ได้ทำการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วสร้างประสบการณ์เพิ่มขึ้น (ฉายศิลป์ เชื้อวชาญพิพัฒน์, หุสดี รุยาตส, และสุวรรณ ทอประดิษฐ์, 2527, หน้า 259) การได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง แรงจูงใจที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน (พรณราย ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 41) การบริหารงานของผู้บริหาร ความรับผิดชอบของผู้บริหารและมีกระบวนการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 22) สอดคล้องกับผลวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ต่อมา บัญญัติ แสงดี (2543) ได้ทำการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ปริญา ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 120) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีผลทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมเกิดแรงจูงใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

1.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า แบบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ แบบแนวนอน และแบบที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ แบบเบื่องบนสู่เบื้องล่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนนั้นผู้บริหารได้ตัดสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนจากบนลงล่างหรือจากล่างสู่บนให้สั้นลง การติดต่อสื่อสารแบบนี้มีลักษณะเป็นการสอบถาม ปรีกษาหารือ การอภิปรายเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร คือการประสานงาน หรือการทำงานเป็นทีมให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และความคิดเห็นกันในระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้ครูหรือผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกสนิทสนม และไว้วางใจผู้บริหารมากขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ พนม แสงอินทร์ (2542) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสาร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาย่อมประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า โรงเรียนมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้จะเป็นวิธีการที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีปัญหาผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Gilmer, 1971, p. 213) ทำให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อุทัย หิรัญโชติ, 2526, หน้า 86) โรงเรียนสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสามารถในการด้านความสัมพันธ์ของ

สมาชิกในการรวมพลังกันในการปฏิบัติงาน เบนนิส (Bennis, 1975 cited in Dressler, 1986, pp. 68-69) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า ๖) ได้ทำการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ บัญญัติ แสงวดี (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่าปัจจัยโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคที่สังคมไทยต้องพัฒนาให้พ้นจากภาวะเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาด สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับยินดีร่วมปฏิบัติตาม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม จูงใจให้ผู้อื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ จึงจะสามารถบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนให้ดีที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาสังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ภรณ์ ชิตินแดง (2543) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 สอดคล้องกับ บัญญัติ แสงวดี (2542) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กับประสิทธิผลของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปริญญ์ ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 120) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีผลทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความพร้อม เกิดแรงจูงใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

แมคเคนซี (McKenzie, 1987) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ของครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การควบคุมงาน ผลของงานตามเป้าหมาย และการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้าน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน นอกจากนี้ พนม แสงอินทร์ (2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสาร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า รูปแบบของการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โรงเรียน ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ได้กล่าวว่า ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรไม่บรรลุ วัตถุประสงค์หรือไม่มีประสิทธิผลก็คือ แรงจูงใจภายในองค์การและพฤติกรรมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารองค์การ และอัญชลี ไพบูลย์ (2529) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษากรมสรรพากรกระทรวงการคลัง ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติกับความสำเร็จในงาน

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสารของผู้บริหารที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ซึ่งผลจากการพยากรณ์ แบบขั้นตอน โดยเลือกรูปแบบที่ดีที่สุดในการนำเสนอ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ร้อยละ 34.90 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านผู้นำ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่ท่ามกลางความ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขัน ยุคของการปฏิรูป การศึกษา และยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นพลังขับเคลื่อน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2548, หน้า 92- 93) การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพทางการศึกษา เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบการ คิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ยกระดับวิชาชีพครูให้ได้มาตรฐาน (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2544, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อำภา ปิยะมัย (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาสังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ผู้บริหารที่มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างดียิ่งจะสามารถอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมในองค์กรโรงเรียนได้ สามารถพยากรณ์ผลของกิจกรรมทางการบริหารได้ และรู้ทิศทางในการปฏิบัติไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, อ้างถึงใน ประยงค์ ชูรักษ์, 2550 หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า สักยภาพการจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อมา แมคเคนซี (McKenzie, 1987) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ของครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การควบคุมงาน ผลของงานตามเป้าหมาย และการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ได้ 66 เปอร์เซ็นต์

4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในกระบวนการอื่นขององค์กร เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กร ดังนั้น หากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็ยากที่องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จได้ สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, หน้า 27) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูลีพร พงษ์พานิช (2540, หน้า 189) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลกลุ่มใน

การทำงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 เช่นเดียวกับ พนม แสงอินทร์ (2541) ได้ทำการวิจัยพบว่า รูปแบบของการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 59 ส่วน ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา พบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ ความมีประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 51 และ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การระดับคณะ พบว่า การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และเป็นการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนให้มากขึ้นตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ ในด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ และรองลงมาคือด้านความสามารถในการพยากรณ์ และกำหนดอนาคต ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของ ยโสธร ควรใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและจัดทำหลักสูตรสำหรับอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วควรมีการรับ

ฟังข้อเสนอในการปฏิบัติงาน ควรมีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

1.3 ระดับปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิด ปรีกษาหารือ หรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นหาตัวแปรร่วมในการพยากรณ์
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนโดยทำการศึกษาจากครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในทุกด้าน