

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

Factor influencing schools effectiveness under the office of yasothorn education service area

งามตา ธานีวรรณ*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านแรงจูงใจ (X_2) ด้านการสื่อสาร (X_3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ ($\hat{Y}$) ร้อยละ 34.90 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

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

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine factors that can predict all aspects of schools effectiveness under the Office of Yasothon Educational Service Area. The sample consisted of 199 administrator under the Office of Yasothon Educational Service Area. The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaires. The statistics devices used in analyzing the data included Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings were the follows:

1. Factors leadership motivation and communication influencing schools effectiveness under the Office of Yasothon Educational Service Area were rated at a high level.

2. Schools effectiveness under the Office of Yasothon Educational Service Area were rated at a high level.

3. There was positive relationship between factors and schools effectiveness under the Office of Yasothon Educational Service Area, with statistical significance of .05

4. According to the best prediction equation, it indicated that factors of the leadership (X_1) motivation (X_2) and communication (X_3) could be used as predictor for schools effectiveness as a whole at 34.90 percent with statistical significance of .05. The raw data predicable equation could be written as follows:

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

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะสามารถนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 1) การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์กรทั้งสิ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้าสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบผลสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล และนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2549, หน้า 44) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารได้นั้นตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 1998, p. 355) กล่าวว่าผู้บริหารระดับผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน (กลัยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 6)

การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่าความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจาก

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (Motivation-hygiene) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (two-factors theory) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้อยากทำงานและส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ผู้ที่เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ต้องการทำงานในองค์กรนั้นโดยไม่ย้ายออกไป

การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความหมายของข่าวสารข้อมูลโดยการใช้สัญลักษณ์ ดังนั้น การสื่อสารมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการสื่อสารทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้สึก ข้อเท็จจริง และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปสู่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน (พรรณราย ทวีพระประภา, 2535) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลอย่างน้อยที่สุดสองคนที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้ส่งสารและผู้รับสาร ผู้บริหารโรงเรียนมิได้สื่อสารกับตัวเองตามลำพัง แต่ต้องสื่อสารกับนักเรียน ครูอาจารย์ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนในชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกคน เพราะผลของการสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลโรงเรียนโดยตรง

ประสิทธิผลองค์กร (Organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหาร และองค์กรเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผล แนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน ประยงค์ ชูรักษา, 2548) เป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่จะนำมาประเมินประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะครอบคลุมตัวบ่งชี้หลายตัว

จังหวัดยโสธร เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 อำเภอ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 552,714 คน เป็นชาย 277,538 คน เป็นหญิง 275,176 คน รวม 78 ตำบล 862 หมู่บ้าน จากข้อมูลเชิงประจักษ์สภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดยโสธรมีผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออกเป็นจำนวนมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) จึงถือได้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทั้งเขต 1 และเขต 2 ต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด และต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำของโรงเรียนในเรื่องของ ภาวะผู้นำ การจูงใจในงาน และการสื่อสารในองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สภาพปัญหา แนวความคิด ทฤษฎีบริหาร ดังกล่าวประกอบกับผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ ที่อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร วางแผน การพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารที่ได้มาตรฐานเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลโรงเรียนจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร หรือไม่
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำนวน 410 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 199 คน ที่ได้จากกลุ่มประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-608)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้สอบถามภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนโดยให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินตนเอง (Self evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และส่วนหนึ่งปรับจากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สร้างโดยกัลยรัตน์

เมืองสง (2550, หน้า 216-242) โดยวัดพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (Category Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยสร้างจากกรอบความคิดที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (category Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างจากกรอบความคิดที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และส่วนหนึ่งปรับจากเครื่องมือที่สร้างโดย ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 139) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (category Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยใช้สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (Category Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน

การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และประสิทธิผลโรงเรียน

2. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่างๆทั้งหมด มาร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 แรงจูงใจมีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 การสื่อสาร มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และประสิทธิผลโรงเรียน มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-Out) ใช้กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรแล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-Moment Correlation coefficient) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25 - 0.72 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

อยู่ระหว่าง 0.22 - 0.70 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 - 0.62 และแบบสอบถามวัดประสิทธิผลโรงเรียน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.24 - 0.66

5.2 นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, PP. 202-204) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสาร

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 และแบบสอบถามวัดประสิทธิผลโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)
3. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
 - 1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ
 - 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับความสำเร็จ
 - 1.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารแบบแนวนอน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แบบเบื่องบนสู่เบื้องล่าง
2. ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนา

นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

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

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

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ต้องผ่านการสอบคัดเลือกและผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยจัดทำเอกสารประกอบการศึกษาดูงานเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารการศึกษา และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 3) ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนโดยตรงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในสาขาบริหารการศึกษา และเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และอาจเนื่องจากนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

2. ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาย่อมประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และบุคลากรโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า โรงเรียนมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้จะเป็นวิธีการที่นักเรียนสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีปัญหาผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ดังกล่าวที่ว่า โรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่าย ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ทำให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อุทัย หิรัญโณ, 2526, หน้า 86) โรงเรียนสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความสามารถในการด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในการรวมพลังกันในการปฏิบัติงาน เบนนิส (Bennis, 1975 cited in Dressler, 1986, pp. 68-69) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของสิริลักษณ์ สุธงคะ (2549, หน้า ง) ได้ทำการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ บัญญัติ แสงดี (2543, หน้า ง) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่าปัจจัยโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคที่สังคมไทยต้องพัฒนาให้พ้นจากภาวะเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาด สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับยินดีร่วมปฏิบัติตาม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม จูงใจให้ผู้อื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ จึงจะสามารถบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนให้ดีที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ภิรมย์ โชติแดง (2543) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 สอดคล้องกับบัญญัติ แสงดี (2542) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กับประสิทธิผลของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536, หน้า 120) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะมีผลทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมเกิดแรงจูงใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง

ตามไปด้วย แมคเคนซี (McKenzie, 1987) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ของครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การควบคุมงาน ผลของงานตามเป้าหมาย และการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน นอกจากนี้ พนมแสงอินทร์ (2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสาร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า รูปแบบของการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ส่วนธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526) ได้กล่าวว่า ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มีประสิทธิผลก็คือ แรงจูงใจภายใน องค์การและพฤติกรรมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารองค์การ และอัญชลี ไพบูลย์ (2529) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษากรมสรพวการกระทรวงการคลัง ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติกับความสำเร็จในงาน

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสารของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ซึ่งผลจากการพยากรณ์แบบขั้นตอน โดยเลือกรูปแบบที่ดีที่สุดในการนำเสนอ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ แรงจูงใจ และการสื่อสาร เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ร้อยละ 34.90 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านผู้นำ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนต้องอยู่ท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญกับโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขัน ยุคของการปฏิรูปการศึกษา และยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นพลังขับเคลื่อน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาสร้างเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, หน้า 92- 93) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อำภา ปิยามย์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ วิไลดาเรืองศรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬาสังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาสังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ผู้บริหารที่มีความ รอบรู้และเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างดีจะสามารถอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมในองค์การโรงเรียนได้ สามารถพยากรณ์ผลของกิจกรรมทางการบริหารได้ และรู้ทิศทางในการปฏิบัติไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, อ้างถึงใน ประยงค์ ชูรักษ์, 2550 หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อมา แมคเคนซี (McKenzie, 1987) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ของครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การควบคุมงาน ผลของงานตามเป้าหมาย และการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่นๆได้ 66 เปอร์เซ็นต์

4.3 ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของบุคคลในองค์การให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์การ และการติดต่อสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญเช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ ดังนั้นหากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็ยากที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้ สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, หน้า 27) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูลีพร พงษ์พานิช (2540, หน้า 189) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลกลุ่มในการทำงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 เช่นเดียวกับ พนม แสงอินทร์ (2541) ได้ทำการวิจัยพบว่า รูปแบบของการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล และสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 59

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

1.1 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำในด้านการมีความคิดเชิงปฏิวัติ และรองลงมาคือด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของ ยโสธรควรใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและจัดทำหลักสูตรสำหรับอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่าด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นผลสำเร็จ นอกจากนี้

นี้แล้วควรมีการรับฟังข้อเสนอในการปฏิบัติงาน ควรมีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

1.3 ระดับปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิด ปรีกษาหารือหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่นวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นหาตัวแปรร่วมในการพยากรณ์

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนโดยทำการศึกษาจากครู นักเรียน หรือผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในทุกด้าน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาค บังคับ พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ดุสิตนพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตนพนธ์จิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). ผู้นำกับผู้บริหารความเหมือนที่แตกต่าง. วารสารวงการครู, 2(15), 92-93.

ชลธิพร ลักษณะพิพัฒน์. (2549). ภาวะผู้นำ. ชลบุรี : คณะเกษตรศาสตร์บางพระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

- บัญญัติ แสงดี. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของ สำนักงาน ศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาใน จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนม แสงอินทร์. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิรมย์ โชติแดง. (2543). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไลดา เรืองศรี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานขั้นพื้นฐาน. (2549). *มาตรฐานการศึกษานขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). *สมุดรายนานสถิติจังหวัดยโสธร*. กรุงเทพฯ: กองคลังข้อมูลและ สนเทศสถิติ.
- สิริลักษณ์ สุวัตะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี ไพบูลย์. (2529). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีกรมสรรพากรกระทรวงการคลัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำภา ปิยารมย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษานขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 1(1), 23-32.
- Bennis, W. (1984) "The 4 Competencies of Leadership." *Training and Development Journal*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (ed.). New York: Harper Collins.

- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton.
- Herzberg, F. B., & Sunderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration : Theory, research and practice*. (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. , & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McKenzie, M. (1987). Characteristics of school climate as determinants of effective school. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 4257-A.