

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี
FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER THE PRIVATE
EDUCATION COMMISSION INSTITUTIONS IN CHONBURI PROVINCE

วรวรรณ บำรุงชน
วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This research aimed 1. to study levels of the school effectiveness., 2. to study the levels of transformational leadership , motivational factors in the performance of teacher and achievement motivation. , 3. to study the relationship between the factors of transformational leadership , motivational factors in the performance of teacher , achievement motivation and 4. to construct predictive equations of school effectiveness. The samples consist, of 357 teacher, in the private education commission institutions in the chonburi province. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data was Mean (\bar{X}) , Standard Deviation (S.D.) , Pearson's Product – Moment correlation coefficient and to multiple regression analysis.

The results were as follows :

1. The school effectiveness , factors of transformational leadership , motivational factors in the performance of teacher and achievement motivation of the teachers were found as at a high level both in general and each aspect.

2. The factors of transformational leadership , motivational factors in the performance of teacher and the achievement motivation of the teachers were positively correlated with the effectiveness of school at the .01 level of significance.

3. The multiple correlation of the selective factors of effectiveness policy and administration X_{10} relationship requirement X_{16} working environment X_{13} want to make yourself successful X_{15} intellectual stimulation X_3 income and welfare X_{14} and the need for power X_{17} . All factors explained the variance of school effectiveness at 67.7 percent. The predictive equation of school effectiveness in term of raw scores and standardized scores are as follows.

$$\hat{Y} = .523 + .18X_{10} + .175X_{16} + .119X_{13} + .147X_{15} + .122X_3 + .673X_{14} + .079X_{17}$$

Keywords : Factors affecting , The private education commission insitutions, Chonburi

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนและ 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากปัจจัยด้านตัวแปรอิสระ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 357 คนจากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Sfratified random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันและการวิเคราะห์แบบสมการถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 7 ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (X_{10}) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (X_{16}) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{13}) ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ (X_{15}) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) รายได้และสวัสดิการ (X_{14}) และความต้องการมีอำนาจ (X_{17}) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 67.7 สามารถสร้างพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .523 + .18X_{10} + .175X_{16} + .119X_{13} + .147X_{15} + .122X_3 + .673X_{14} + .079X_{17}$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล ประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ชลบุรี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ การที่พิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลดีหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถประเมินได้ว่าโรงเรียนดังกล่าว มีประสิทธิผลสูงต่ำตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในขณะที่มอทท์ (Mott, 1972) ได้แสดงความเห็นว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดย

ผ่านลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ (Bass,1985, p.48) 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นเครื่องวัดความรู้สึก และจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์กร (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 202) ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮอริซเบิร์ก (Herzberg,1959, p.256) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงานส่วนปัจจัยค้ำจุน (hygienes factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากรทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติ ดังนั้น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ทำให้ นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ได้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้น มนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานดังที่ แมคเคลแลนด (McClelland, 1961, pp. 110-111) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุ่่งตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบัน Albert Bandura (1997) นักจิตวิทยาชาวแคนาดาได้คิดค้นทฤษฎี ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) โดยเชื่อว่าถ้า บุคคล มีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถอย่างไร ก็จะแสดงออก ถึงความสามารถนั้นออกมา ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับ ครูและผู้บริหาร เพราะเป็นการสร้างความเชื่อให้นักเรียนทางการ เรียนว่าตนเองมีความสามารถ ส่งผลให้นักเรียนแสดงออกถึง ความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยและประสบความสำเร็จ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชา (ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์) สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยประเทศ ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนน เฉลี่ยวิชาภาษาไทยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยประเทศ เมื่อพิจารณาราย สังกัด มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาและทุกระดับชั้นอยู่ในลำดับที่ 2 รอง จากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนน (O-Net) นักเรียนโรงเรียนเอกชนในภาพรวม แม้หลายวิชาจะสูง กว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ แต่ยังคงอยู่ในสถานการณ์เดียวกับคุณภาพ การศึกษาของประเทศ โดยคะแนนใน แต่ละระดับวิชา ส่วนใหญ่ยัง ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีเพียงคะแนนวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา และ ภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้นที่สูงกว่าร้อยละ 50 ในด้านของพัฒนาการเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นระหว่าง ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 พบว่า มีคะแนนไม่ต่างกัน มากนัก (เปรียบเทียบจากผลต่างของคะแนนที่สูงหรือต่ำกว่าคะแนน เฉลี่ยประเทศ) ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องนำมาพัฒนาและหาแนวทาง แก้ไข ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น จากสภาพปัญหานี้อาจกล่าวได้ว่า เกิดจากปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร การจูงใจบุคลากรใน การปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาความคิดเห็นของ ครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ด้วยเหตุผล ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิดขึ้นนั้น มีความ สอดคล้องและตรงตามแนวคิดทฤษฎีที่กำหนด ผลการวิจัยครั้งนี้

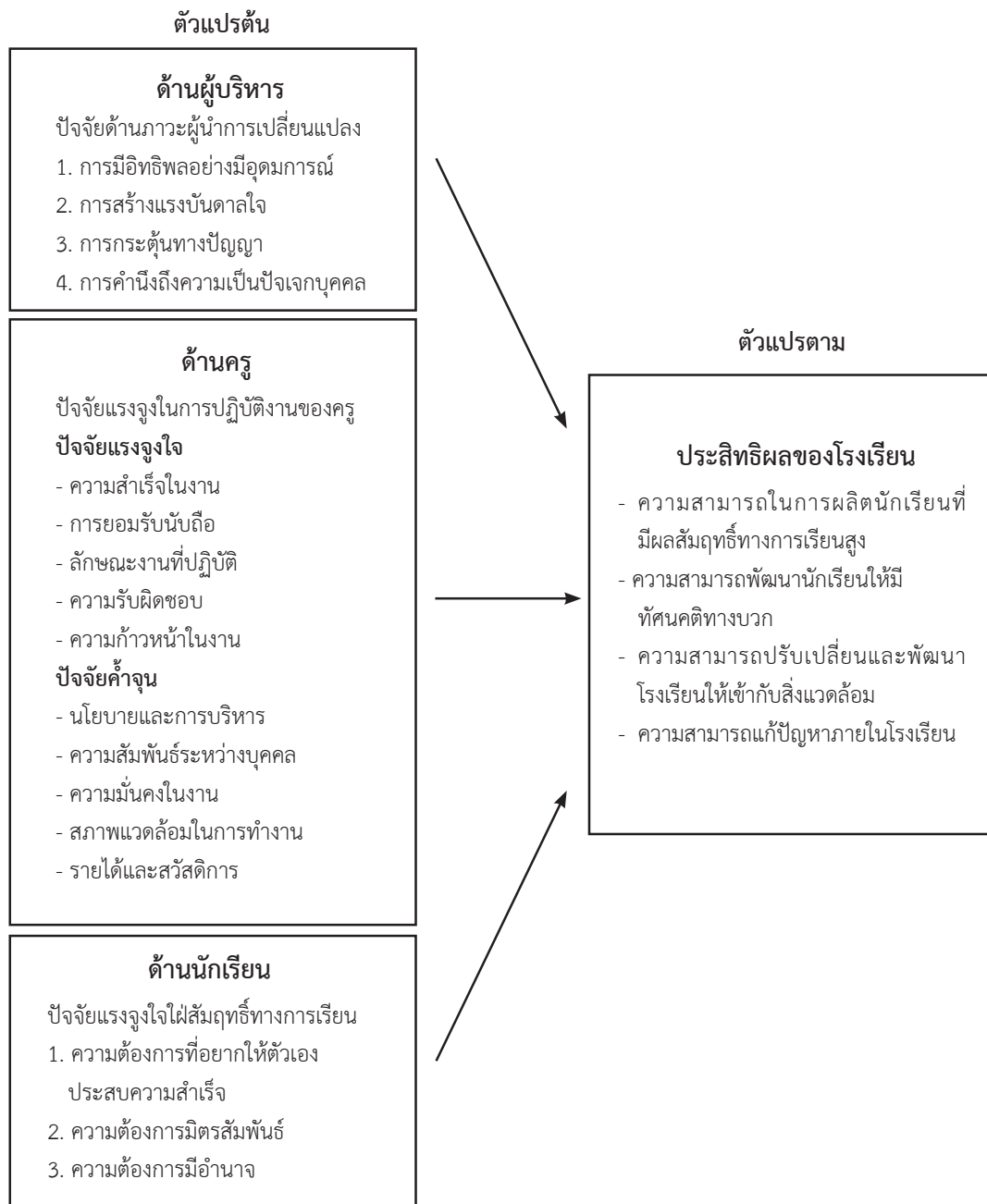
ผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็นข้อมูลในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการ เปลี่ยนแปลง ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ Bass, 1998, pp. 5-7 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดของเฮร์เบิร์ก (Herzberg, 1959) จำนวน 10 ด้าน 1) ความ สำเร็จในงาน 2) การยอมรับ นับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความ รับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ความมั่นคงในงาน 9) สภาพ แวดล้อมในการทำงาน และ 10) รายได้และสวัสดิการ ปัจจัยแรง จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของแมคเคลแลนด (McClelland, 1961, pp.56-62) จำนวน 3 ประเภท 1) ความต้องการที่อยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการ มิตรสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการมีอำนาจ ซึ่งเสนอแนวคิดและ ทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกับผลงานวิจัยที่สำคัญ ที่อธิบายปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะการบริหารที่จะให้ประสบ ความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ทำ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน โรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี



ที่มา : วรวรรณ บำรุงชน, (2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 5,463 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แยกตามขนาดโรงเรียน 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1987 cited in Best & Kahn, 1993, p.247) ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยบรรจุซองพร้อมติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย และติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .66 ถึง 1.00

2) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก รายชื่อ (Discrimination) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

1) การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใช้การวิเคราะห์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์

4) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใช้การวิเคราะห์แบบสมการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย

สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ และความต้องการมีอำนาจ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน พบว่า ตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และ ค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงเห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (ซึ่งเป็นความคลาดเคลื่อนสูง) ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ X_1 การสร้างแรงบันดาลใจ X_2 การกระตุ้นทางปัญญา X_3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล X_4 ความสำเร็จในงาน X_5 การยอมรับนับถือ X_6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ X_7 ความรับผิดชอบ X_8 ความก้าวหน้าในงาน X_9 นโยบายและการบริหาร X_{10} ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล X_{11} ความมั่นคงในงาน X_{12} สภาพแวดล้อมในการทำงาน X_{13} รายได้และสวัสดิการ X_{14} ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ X_{15} ความต้องการมิตรสัมพันธ์ X_{16} ความต้องการมีอำนาจ X_{17} ผลการวิเคราะห์แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาเรื่องภาวะ ร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

7. ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า นโยบายและการบริหาร X_{10} ความต้องการมิตรสัมพันธ์ X_{16} สภาพแวดล้อมในการทำงาน X_{13} ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ X_{15} การกระตุ้นทางปัญญา X_3 รายได้และสวัสดิการ X_{14} และความต้องการมีอำนาจ X_{17} สามารถพยากรณ์

ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 7 ตัวแปร พยากรณ์ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร X_{10} ความต้องการมิตรสัมพันธ์ X_{16} สภาพแวดล้อมในการทำงาน X_{13} ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ X_{15} การกระตุ้นทางปัญญา X_3 รายได้และสวัสดิการ X_{14} และความต้องการมีอำนาจ X_{17} โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 67.7 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β)

จากตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว เมื่อเข้าสมการ regression พบว่ามีเพียงตัวแปรพยากรณ์ 7 ตัวแปร ที่มีค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .83 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .26 และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ดีที่สุด คือนโยบายและการบริหาร X_{16} มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .70

เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ดีที่สุด คือนโยบายและการบริหาร X_{10} ความต้องการมิตรสัมพันธ์ X_{16} สภาพแวดล้อมในการทำงาน X_{13} ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จ X_{15} การกระตุ้นทางปัญญา รายได้และสวัสดิการ X_{14} และความต้องการมีอำนาจ X_7 สามารถพยากรณ์ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน \hat{Y} ได้ร้อยละ 67.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .523 + .180X_{10} + .175X_{16} + .119X_{13} + .147X_{15} + .122X_{13} + .673X_{14} + .079X_{17}$$
$$\hat{Z} = .701Z_{10} + .579Z_{16} + .616Z_{13} + .584Z_{15} + .578Z_3 + .513Z_{14} + .499Z_{17}$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าแยกตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูได้คำนึงถึงความสามารถในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ภายในโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา วีระวุฒิ (2554) ได้ทำการวิจัย พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก

2. ระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อพิจารณาพบว่า

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตลอดเวลาภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับทุกองค์กรที่จะต้องบริหารให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบันภาวะผู้นำทางการแบ่งแปลงเหมาะสมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ หอมทวีโชค (2554) ได้ทำการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ดีควรที่จะพัฒนาศึกษาวิเคราะห์และเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กรเริ่มตั้งแต่การวางแผนตลอดจนถึงการจัดการรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ทำการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมและรายข้อทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธภา รัตริชชานนท์ (2557) ได้ทำการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.402)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัดชลบุรี ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร สุโรคา (2553) ได้ทำการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาของคณาจารย์ส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของคณาจารย์ส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาของคณาจารย์ส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นแรงกระตุ้นหรือพลังที่ผลักดันให้เกิดความรู้สึกรักมีความสนใจในการกระทำกิจกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ได้ทำการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่ สำหรับด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน เอื้อมพร บัวสรวง (2551) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ การแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 61.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 7 ตัวแปรพยากรณ์

4.1 นโยบายและการบริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ได้ทำการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพสามารถทำนายประสิทธิผล

ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการที่สำคัญเป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเองเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่นมีความต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมมีพฤติกรรมทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าแข่งขัน (วิเชียร วิทยอุดม 2547) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกานต์ จันสา (2555) ได้ทำการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน ความต้องการความผูกพัน มีในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการอำนาจ มีในระดับค่อนข้างมาก

4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ และยังรวมไปถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกในการนำมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชรา อุทธา (2553) ได้ทำการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และวิทยาลัยการอาชีพในสังกัด สรุปได้ดังนี้ (2.1) บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน (2.2) บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน (2.3) บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีวิทยาลัยการอาชีพที่มีสังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.4 ความต้องการอยากให้ตัวเองประสบความสำเร็จสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของนักเรียนที่ต้องการจะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศิริ ระวีวรรณ (2556) ได้ทำการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูมีความสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 การกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำ มีพฤติกรรมแบบเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

หรือวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554) ได้ทำการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความ เป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

4.6 รายได้และสวัสดิการสามารถทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรต้องการมีรายได้จากการ ทำงานที่ยุติธรรมกับสภาพงานและเพียงพอที่จะใช้จ่ายภายใน ครอบครัวรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ พรหมจारी (2550) ได้ทำการวิจัย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัด หนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง 9 ด้าน ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงานและรายได้โดยรวมและเป็น รายด้านมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัญหาที่สำคัญ ที่สุด ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่าย การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการ ปฏิบัติงาน ไม่มีการประสานงาน ไม่ทำงานเป็นทีมและมีการแบ่ง พรรคพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอน ที่กำหนดไว้ ในแผนการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับ พนักงาน และลูกจ้างขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ นโยบายการ บริหารขาดความชัดเจน

4.7 ความต้องการมีอำนาจสามารถทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรม ที่แสดงความต้องการ อำนาจเพื่อมีอิทธิพลของผู้อื่นมีความต้องการนำแสวงหาวิถีทางเพื่อ ทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ จันสา (2555) ได้ทำการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความ ต้องการความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้าน ความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการ อำนาจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง เป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุด จากการ ศึกษา ชี้ให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวแสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศ และการมีทรัพยากรเพียงพอต่อการใช้งาน จึง เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนบรรลุประสิทธิผล

2. การกระตุ้นทางปัญญา จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการ บริหารของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การ จัดการศึกษาบรรลุประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนา เปลี่ยนแปลง ตนเองให้มีพฤติกรรมแบบเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีคิดแบบสวนกระแสแบบเดิมๆ สร้างความท้าทายให้แก่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนส่งเสริมวิธีการใหม่ๆ แก่ผู้ตาม

3. รายได้และสวัสดิการ จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจ ที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ผลักดันให้มีพลังในการเคลื่อนไหวไป สู่เป้าหมาย คือ รายได้และสวัสดิการ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสรร รายได้และสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับ สภาพงานและเพียงพอที่จะใช้จ่ายภายในครอบครัว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ทางการเรียนกับคุณภาพของผู้เรียน

2. ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนจากหน่วยงานของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์

นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสน ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

ยุทธิภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโกจังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา.

- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์กะ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ววรรษ อุทธา (2553). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ ในจังหวัดอุบลราชธานี.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). **พฤติกรรมมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมมารด สุโรคา. (2553). **ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมศิริ ระวีวรรณ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริกานต์ จันสา. (2555). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน สรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุดารัตน์ ธีระธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุทธภา ตรีชชานนท์. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 (ก.ค.-ก.ย. 2554) หน้า 141-152.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bass, B.M. (1998). **Transformational leadership : industrial, military, and educational impact.** New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations** New York : The Free Press.
- Best and Kahn James V. (1993). **Research in Education 7th ed.** Boston : Allyn and Bacon p.246
- Bandura, Albert. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control.** New York : W.H. Freeman and company.
- Cronbach, Lee.J. (1990). **Essentials of Psychology Testing. 5th ed** New York : Harper Collins Publishers Inc.
- Herzberg , F. (1959). **Federick : Mausner, Bernard ; and Synderman , Block The Motivation to Work,** New York : John Willey.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research ctivities.** Educational and Psychological Measurement, 30 (3), pp.608.
- McClelland, D.C., David C. (1961). **The Achievement Society.** New York : The free Press.
- Mott, P., E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York, NY : Harper and Row.