

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER THE OFFICE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 9

ทิพมาศ ดนตรีพงษ์^{1*}, ชัยพจน์ รั้งงาม² และ สมุทร ชำนาญ³

Thippamat Dontripong^{1*}, Chaipot Rak-ngam² & Samoot Chamnan³

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี ประเทศไทย^{1*, 2, 3}

Educational Administration, faculty of education, Burapha University Chon Buri Thailand^{1*, 2, 3}

tdontripong@kannasoot.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 338 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90, .94, .85 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .853 + .419 (X_{11}) + .124 (X_{21}) + .139 (X_{22}) + .110 (X_{35}) - .086 (X_{14}) + .098 (X_{31})$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .564 (Z_{11}) + .147 (Z_{21}) + .190 (Z_{22}) + .171 (Z_{35}) - .124 (Z_{14}) + .106 (Z_{31})$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the effectiveness level of school, to study the relationship and factors affecting the effectiveness of school and to develop prediction equations for the effectiveness of school. Samples were 338 teachers under the Office of Secondary Educational Service Area 9 by stratified random sampling as size of school. Instrument used in data collection was 5 levels Rating Scale questionnaire with 4 sections, namely, questionnaire on the effectiveness of school, change leadership of school administrator, organizational atmosphere of school and performance motivation of teachers with discrimination power between .28-83, reliability of .90, .94, .85 and .96 respectively. Data analysis used computer program. Statistics used in data collection were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

The results of research found that:

1. The factors level of change leadership of administrator, organizational atmosphere of school and performance motivation of teachers in the Office of Secondary Educational Service Area 9 on the whole and each aspect were at much level.

2. The relationship between change leadership factors of administrator organizational atmosphere of school and performance motivation and effectiveness

of school under the Office of Secondary Educational Service Area 9 had statistically significant positive relationship at high level of .01

3. Change leadership factors, organizational atmosphere of school and performance motivation of teachers affected to statistically significant effectiveness of school under the Office of Secondary Educational Service Area 9 at level of .05

4. Prediction factors for the factors affecting the effectiveness of school under the Office of Secondary Educational Service Area 9 had statistically significant ability to predict with 81.20 percents at level of .05 by writing in form of raw scores equations as follows:

$$\hat{Y} = .853 + .419 (X_{11}) + .124 (X_{21}) + .139 (X_{22}) + .110 (X_{35}) - .086 (X_{14}) + .098 (X_{31})$$

Or prediction equation in form of standard scores as:

$$\hat{Z} = .564 (Z_{11}) + .147 (Z_{21}) + .190 (Z_{22}) + .171 (Z_{35}) - .124 (Z_{14}) + .106 (Z_{31})$$

Keywords: Factors Affecting The Effectiveness of school, The Office of secondary educational Service Area 9, Change Leadership

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปหลายด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบัน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน (Office of The National Economic and Social Development Board, 2012) และประสิทธิผลของโรงเรียน ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียน และความสำเร็จของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Pinthurak, 2010) ตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้การศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิผลคือผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจการบริหารงาน ก็มีความสำคัญ ปัจจุบันนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด เรื่องความสุขในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (Thanasuphawatt, 2010)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีปัญหาทางด้านงานบุคลากรในสถานศึกษาอันเกิดจากสภาพการทำงานของครู ขวัญกำลังใจในการทำงาน การขาดแคลนบุคลากรสายผู้สอน มีครูขอย้ายสถานที่ทำงาน และเปลี่ยนสายงานซึ่งปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน

ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (Office of Education Region 9, 2016)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการพัฒนาในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของในโรงเรียน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลในโรงเรียนที่มีส่วนในการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

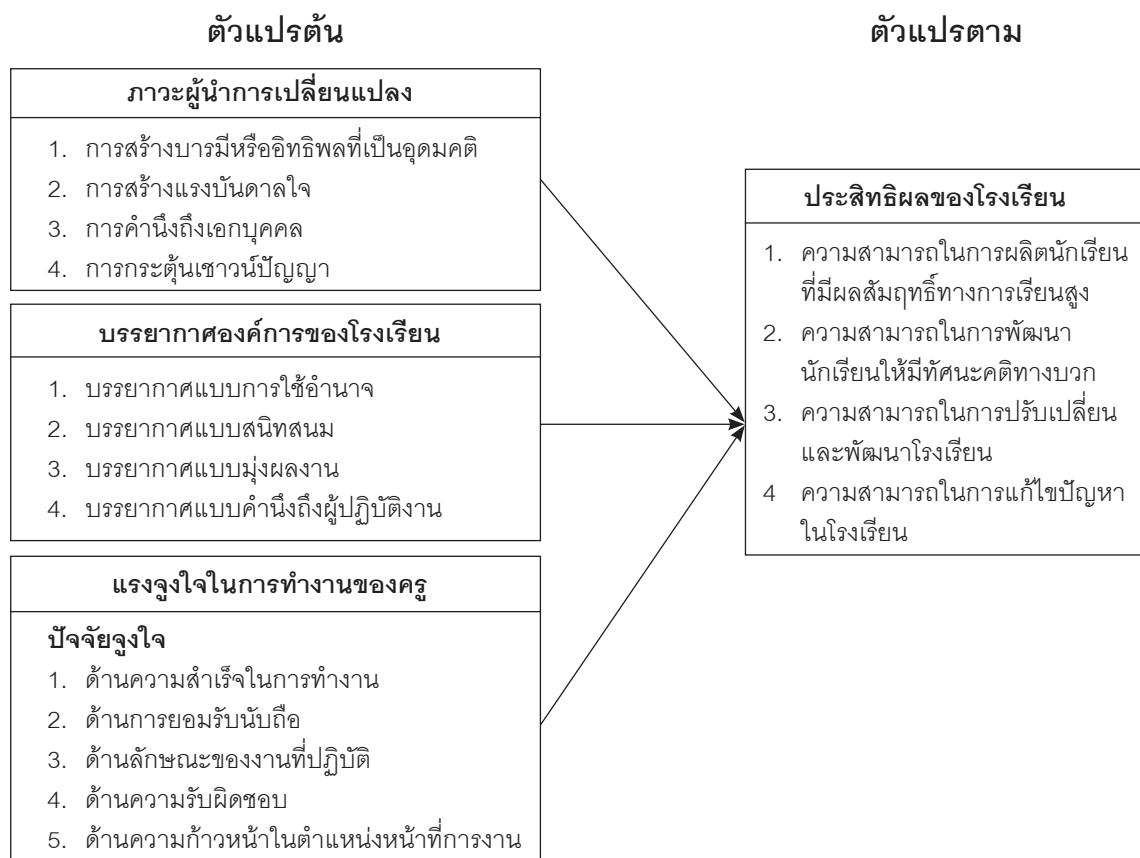
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยได้นำทฤษฎีของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) มี 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้รับแนวคิดเบื้องต้นจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ แบทและอโวลีโอ (Bass, 1985 Bass & Avolio, 1990 Bass, 1991) อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ (Arnannawee, 2012) มี 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคลและการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้รับแนวคิดเบื้องต้นจากแนวคิดทฤษฎีของ (Litwin & Stringer, 1968

อ้างถึงใน ญัฐชัย อุใหม่ (Ouumai, 2009) ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 2) บรรยากาศแบบสนิทสนม 3) บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน 4) บรรยากาศแบบคำนึงผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้รับแนวคิดเบื้องต้นจากแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 's, 1959) ซึ่งได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,727 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie & Morgan 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเป็นเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถ

ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชาว์ปัญญา 4) การคำนึงถึงเอกบุคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยใช้แนวคิด (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน ณัฐชัย อุใหม่ (Ouumai, 2009) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศแบบการใช้อำนาจ 2) บรรยากาศแบบสนิทสนม 3) บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน 4) บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ (Likert, 1967) เรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยใช้แนวคิด Herzberg (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ (Likert, 1967) โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมด มาร่างแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม คุณภาพของเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ผลดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก

รายข้อ (Item Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.29 - 0.77, 0.28 - 0.76, 0.33 - 0.83, 0.28 - .74 ตามลำดับ

2. นำแบบสอบถามทุกตอนมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ติดตามแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 338 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยใช้สถิติคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.)

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

3. การหาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยายภาค

องค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .490 ถึง .910 มีความสัมพันธ์กันเองในระดับปานกลางถึงสูงมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรพยากรณ์ในการภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ 6 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บรรยายภาคในการใช้อำนาจ บรรยายภาคแบบสนิทสนม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ .901 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 81.200 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยายภาคองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจ

ในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยสามารถอภิปรายผลตามข้อสรุปการวิจัยดังนี้

1. ระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูระดับมัธยมศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากล มีมาตรการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและเพิ่มพูนประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศ ให้บรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 และให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและสะท้อนต่อการจัดการเรียนการสอนของครูรวมทั้งการปฏิบัติของบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Steers & Porter, 1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ถึงลักษณะของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ให้ความสำคัญ

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพราะการทำงานใดก็ตามที่จะให้ได้ประสิทธิผลนั้น นอกจากบุคคลนั้นจะมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญแล้ว การจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้นำความรู้ความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้นั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน สอดคล้องกับ (Sangurnnam, 2002) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แสดงความรู้และสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญการที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถ หากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะมีผลทำให้ผลงานย่อมตกต่ำลงเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมทั้งการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน เป็นต้น โดยเฉพาะผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Thalamai, 2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 - 3 พบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Parker, 1991) ศึกษาความคาดหวัง แรงจูงใจ

ไฝสัมผัสฤทธิ์ พบว่า สิ่งทีกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไฝสัมผัสฤทธิ์ในการทำงานของครู คือ หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ วิทยุทัศน์ของโรงเรียนชัดเจน ทีมงานมีความสมัครสมานสามัคคีผลที่ได้รับคือประสิทธิภาพของงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยาภาศองค์การของโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม มีลักษณะและมีภาวะผู้นำที่ดี อีกทั้งบรรยาภาศองค์การของโรงเรียนผู้บริหารได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนจึงได้พัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน อีกทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนและมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Kosaseng, 2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ (Sanyodbunreang, 2006) ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยาภาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สูงสุดคือ ด้านบรรยาภาศองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ร้อยละ 70.0 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ร้อยละ 69.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอันดับแรก เพราะบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ถึงลักษณะของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Brown & Moberg, 1980) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีโดยบรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดความคาดหวังของบุคลากรต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งหากองค์การต้องการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ ขณะเดียวกันด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน เพราะการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอทางด้านอารมณ์มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ และจะต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chusorn, 2005) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหาร

มืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประเด็นการพัฒนาสู่มืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการคือ การกำหนดนโยบาย และแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผลการพยากรณ์แบบขั้นตอนโดยเลือกรูปแบบที่ดีในการนำเสนอพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บรรยากาศในการใช้อำนาจ บรรยากาศแบบสนทนสนม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 81.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตลอดจนมีเจตคติที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้เป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Collmer, 1990) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนของตนเอง และความพึงพอใจของครูจะมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยแบบพฤติกรรมผู้นำของตนเองตลอดจนการให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ (Parker, 1991) ศึกษาเรื่องความคาดหวัง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การดูแลเอาใจใส่นักเรียน เน้นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้งานประสบความสำเร็จ เพราะการมีส่วนร่วมเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูคือหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ชัดเจน ทีมงานมีความสมัครสมานสามัคคี ผลที่ได้รับคือประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารและครูควรอบรมให้นักเรียนรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น สร้างกิจกรรมที่ทำให้นักเรียน

มีส่วนร่วมและมีจิตสำนึกให้รักโรงเรียน เพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

2. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรวิเคราะห์ความสามารถของครู แต่ละท่าน เพื่อให้เขาได้ทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง และควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแก่ครูอย่างเป็นกันเอง

3. จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมและเห็นชอบในการตัดสินใจนั้น ๆ รวมทั้งให้ครูมีโอกาสตัดสินใจและเสนอความคิดในภาระงานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูตามสมควร และครูเองควรมีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

5. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์

ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองและมีอำนาจในการตัดสินใจ โรงเรียนควรเน้นการบริหารงานให้ครูมีคุณลักษณะชอบความท้าทาย คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ควรมีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม และร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการ

วิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหาร ด้านการวางแผน การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. ควรวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

REFERENCES

- Annannawee, P. (2012). **Principles, theories of education administration**. Bangkok: Educational Administration, faculty of education, Burapha University (in Thai)
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Chusorn, P. (2005). **Leadership behaviors and recommendations for developing the principalship for primary school administrators in northeast Thailand**. Bangkok: Graduate school khon kaen university (in Thai)
- Collmer, Judy. (1990). A Co-rerational Study of Principals Leadership Style and Teachers. Job Satisfaction. **Dissertation Abstracts International**, 51(1), 30-A.
- Herzberg, F. (1993). **The Motivation to Work**. New Brurawick: Transaction Litwin,

- G.H., & Stringer, R.A.
- Hoy, Wayne. K. & Cecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice: 4thed.** New York : Harper Collins.
- Kosaseng, V. (2005). **Relationship between managerial leadership and school effectiveness. Under the Jurisdiction of Nakhon Phanom Educational Service Area 2.** Bangkok : Sakonnakhon Rajabhat University (in Thai)
- Krejcie, R. V. and D.W. (1970). **Determining sample size for researchactivities.** Education and Psychological Measurement.
- Ouumai, N. (2009). **The impact of job characteristics and work climate on organizational commitment : a case study of Bangkok Bank, Phlapphala Chai Branch.** Bangkok : Dhurakij Pundit University (in Thai)
- Office of Education Region 9, (2016). **Action Plan for the fiscal year 2016.** Suphan Buri: Area of Education Region 9
- Office of The National Economic and Social Development Board. (2012). **Economic Development Plan The National Socialist.** Bangkok : Prime Minister's Office. (in Thai)
- Pinthurak, U. (2010). **The relationship between leadership change of the school administrators. Effectiveness of Personnel Administration in Primary Schools under Udon Thani Educational Service Area.** Udon Thani : UdonThani Rajabhat University (in Thai)
- Parson, Talcott. (1960). **Administrative Science Quarterly. Effective of Size, Complexity and Ownership in Administrative Intensity.** New York : Holt, Rinchart & Winston.
- Sangurnnam, J. (2002). **Theory and practice in educational institution.** Bangkok (in Thai)
- Sanyodbunreang, P. (2006). **Leadership Transformation Behaviors of Managers Relating to Professional Executive Leadership of Private School Administrators. Khon Kaen.** Bangkok: Khon kaen university (in Thai)
- Steers, Richard. M and Porter W. Lyman. (1979). **Introduction to Organizational Behavior: 2nd ed.** Illinois: Foresman.
- Thanasuphawatt, B. (2010). **Business psychology.** Bangkok: Odeon Store (in Thai)
- Thalamai, P. (2006). **Relationship between leadership styles of school administrators and school effectiveness. Chaiyaphum Educational Service Area Office 1-3.** Bangkok: Faculty of Education, Loei Rajabhat University (in Thai)