

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS AND LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS
FOR THE SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 9

ปกรณวิทย์ กล้าหาญ^{1*}, ชัยพจน์ รักงาม² และ สมุทร ชำนาญ³
Pakornvit Klahan^{1*}, Chaipot Rakngam² & Samoot Chamnan³

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย^{1*,2,3}
Educational Administration, faculty of education, Burapha University Chon Buri Thailand^{1*,2,3}

Pakornvit_korn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูในปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 338 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 - .83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .90, และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบและมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .813 + .313X_{22} + .093X_{13} + .182X_{21} + .094X_{15} + .131X_{11}$$

$$\hat{Z} = .408X_{22} + .099X_{13} + .216X_{21} + .140X_{15} + .128X_{11}$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ABSTRACT

The purposes of this research were to study motivation, relationship, factors in performance of teachers and leadership of administrators affecting to effectiveness for schools and to develop prediction equation for effectiveness of schools under the Office of Secondary Education Service Area 9. The sample used in this study were 338 teachers of 2016 academic year under the Office of Secondary Education Service Area 9 using stratified random sampling as size of school. The instrument used in data collection was 5 Levels Rating Scale with all of 3 sections, namely questionnaire for the opinion on performance motivation of teachers, leadership of school administrators and effectiveness for schools under the Office of Secondary Education Service Area 9 with discrimination being between .28 - .83, reliability were .93, .90 and .92 respectively. Statistics used in data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

Results of study found that:

1. The factors on the success in working, work attribute in performance, responsibility, recognition and performance motivation of teachers under the Office of Secondary Education Service Area 9 in overview and each aspect were at all much level.

2. The factors on the organization atmosphere of schools, performance motivation of teachers and leadership of administrators generally had statistically significantly positive relationship with school effectiveness under the Office of Secondary Education Service Area 9 at moderate and high levels of .01

3. The factors on the performance motivation of teachers and leadership of administrators affected statistically significantly positive aspect to schools under the Office of Secondary Education Service Area 9 at level of .01

4. Prediction equation for effectiveness of schools under the Office of Secondary Education Service Area 9 was 73.60 percent by writing as raw scores equation as follows:

$$\hat{Y} = .813 + .313X_{22} + .093X_{13} + .182X_{21} + .094X_{15} + .131X_{11}$$

$$\hat{Z} = .408X_{22} + .099X_{13} + .216X_{21} + .140X_{15} + .128X_{11}$$

Keywords: Motivation, The Secondary Educational Service Area Office 9

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือต้องสามารถสร้างอิทธิพลจูงใจบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Watthaisong, 2002) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน สภาพแวดล้อมของงาน และความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ครูก็ถือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งเช่นกันในการ

ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เพราะแรงจูงใจคือแรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้นไม่ย่อท้อ และมีทิศทางเพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะกระทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คนเหล่านั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ผลงานที่ได้จึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ (Sakiddeewanit, 2009) เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วประสิทธิผล

ที่ได้ย่อมเกิดขึ้นกับโรงเรียนอย่างแน่นอน ซึ่งประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องทำให้เกิดโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Phongam , 2007)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,727 คน (Office of Education Region 9, 2016) ซึ่งมีข้าราชการครูที่ยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง สะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น ดังนั้นด้วยความตระหนัก

ในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงได้มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและมีแรงใจในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น (Office of Education Region 9, 2016) จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและมีความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในตัวครู เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษารวมถึงยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จาก
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9

2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึง
ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

3. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึง
ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

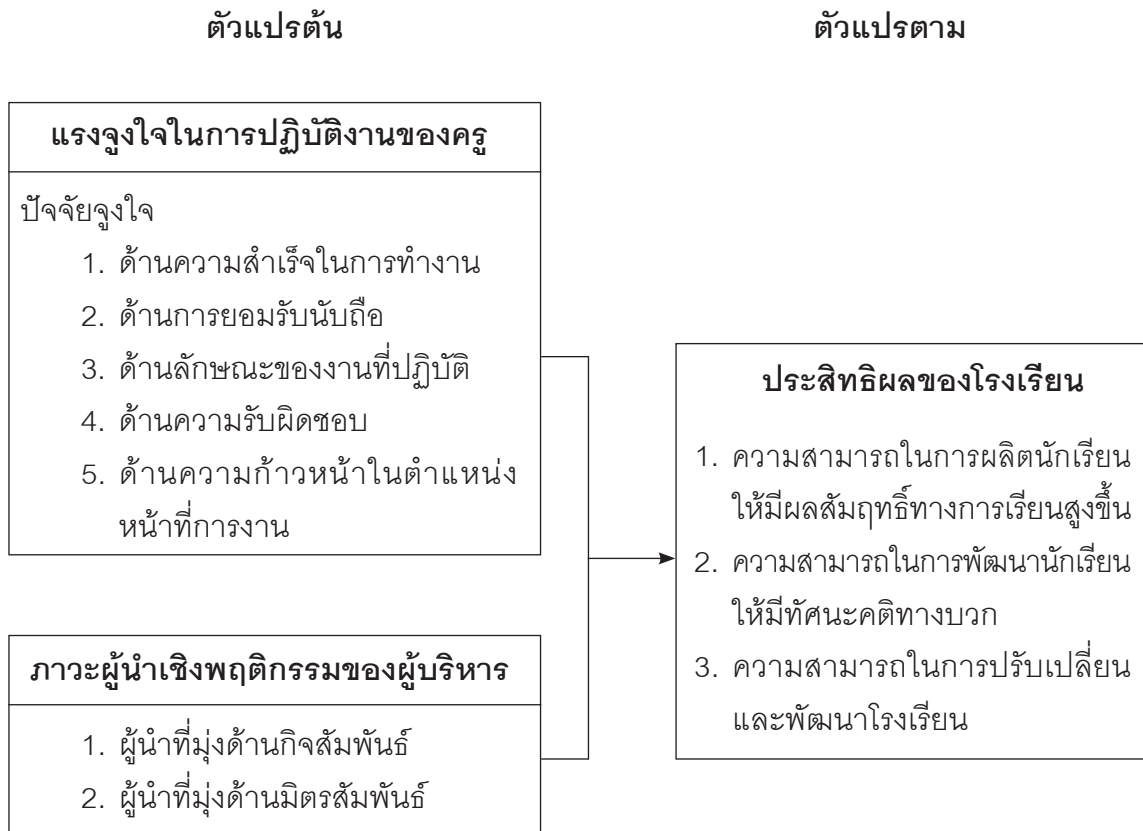
4. ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการ
ปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อให้เกิด
ประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้
มุ่งศึกษาการศึกษาระงูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎี

แรงจูงใจของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)
อ้างอิงใน นาวาวิยามา (Yama, 2010) ได้คิดค้น
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์
ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัย
ที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้เกิด
ความพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์
กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ
5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบด้านอนามัย
เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับ
สภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่
1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน 5) ด้านรายได้ ส่วนภาวะผู้นำ
ได้เลือกภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัย
โอไฮโอ (The Ohio State studies) ได้แก่ มิติ
กิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และมิติมิตร
สัมพันธ์ (Constderation) ในด้านประสิทธิผล
ของโรงเรียน ได้นำทฤษฎีของฮอยและมิสเกล
(Hoy and Miskel, 1991) ซึ่งได้กล่าวถึง
ประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ
4 ประการคือ 1) ความสามารถในการผลิต
นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความ
สามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและ
พัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,727 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie & Morgan ,1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 338 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified random sampling)

เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

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. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า 1) แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29 - .68 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .25 - .71 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 3) แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26 - .80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากศูนย์นวัตกรรมทางการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 338 ฉบับ

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามจำนวน 338 ฉบับไปยังครูปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ปรากฏว่า ได้รับคืน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยใช้สถิติคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

3. การหาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับสูง

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถใช้ในการวิเคราะห์หาค่าได้โดยทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) น้อยกว่า 10 และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และสามารถให้พยากรณ์ความผูกพันของโรงเรียน ได้ร้อยละ 74.20

6. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัยเท่ากับ .858 มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60 โดยเขียนในรูปสมการคะแนนดิบและมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .813 + .313X_{22} + .093X_{13} + .182X_{21} + .094X_{15} + .131X_{11}$$

$$\hat{Z} = .408X_{22} + .099X_{13} + .216X_{21} + .140X_{15} + .128X_{11}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และงานในหน้าที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ทำให้การดำเนินงานแล้วเสร็จตามกำหนดการเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาภรณ์ ขานพล (Kanpon, 2008) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของครูปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นาวาวิ ยามา (Yama, 2010) พบว่าแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มุ่งด้าน กิจสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มุ่งด้าน มิตรสัมพันธ์อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิธีการ ที่หลากหลายเพื่อให้งานขององค์กรดำเนินการ ประสบความสำเร็จ มีการวางนโยบายของ ผู้บริหารเพื่อลงสู่การปฏิบัติและที่สำคัญคือ การตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจแก่ครูปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ครู รู้สึกว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของงานที่ครู ปฏิบัติ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ (Lekduang, 2011) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ สุพิษ จุ้ยกลาง (Juykang, 2007) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก ผู้บริหารจึงความสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กร

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวกความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อาจเป็น เพราะว่าคุณครูและครูร่วมมือกันในการ พัฒนาโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ ที่หลากหลายใช้เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตในการ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง วางแผนแก้ไข ปัญหาเพื่อหาทางออกร่วมกัน สอดคล้องกับ รสสุคนธ์ ถิ่นทวี (Thintawee, 2012) ได้ศึกษา เรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวกด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความ สามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งามตา ธาณีวรรณ (Thaneewan, 2010) ได้ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร และสอดคล้องกับ จารี เส็งหนองแบน (Seangnongben, 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการ จัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน อนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่ามีความ สัมพันธ์กันทางบวกและอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู และภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความ สัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .65-.72 และรายตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่าง .44 - .86 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีการกำหนดแผนการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องวางนโยบายและ กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิด ผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติงานมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนางานอย่าง เต็มความสามารถ มีความยืดหยุ่นในการ บริหารงาน มีความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทักษะคติทางบวกให้นักเรียน ได้รับการอบรมสั่งสอนให้มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูง มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้น่าอยู่ น่าเรียน การใช้เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์ แบบใหม่ ๆ สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียน สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน การประสานความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วรฤทธิ์ (Wareerit, 2010) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 - 3 ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) ข้าราชการครูและและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความ สำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับ นับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ และปัจจัย ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ สามารถ ใช้ในการวิเคราะห์ทดแทนได้ โดยทุกตัวแปร ไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่า ความคงทนของการยอมรับไม่น้อยกว่า.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน น้อยกว่า 10 และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผล ทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9 และสามารถใช้จ่ายภาระความผูกพันองค์การได้ร้อยละ 74.20 โดยประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกรินทร์ รุ่งแสง (Rongseang, 2006) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภายใน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายหน่วยเหนือ ปัจจัยด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านบุคลิกภายนอก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านมิตรสัมพันธ์

6. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (X_{22} .313) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_{13} .093) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (X_{21} .182) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_{15} .094) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_{11} .131) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัย เท่ากับ .86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ร้อยละ 73.60 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกรินทร์ รุ่งแสง (Rongseang, 2006) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภายใน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายหน่วยเหนือ ปัจจัยด้านกิจสัมพันธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านบุคลิกภายนอก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านมิตรสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้วยการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น

2. ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ควรนำข้อมูลด้านภาวะผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์มาพัฒนาโดยเฉพาะการเน้นให้ผู้บริหารร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น

3. ผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ควรนำข้อมูลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้นโดยเฉพาะการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาโรงเรียน

4. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยให้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดโดยการพัฒนาการบวนการเรียนการสอนของครู ติดตามนิเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเป็นตัวอย่างที่มีความประพฤติดี แข่งขันในระดับต่าง ๆ และที่สำคัญควรหาแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเชิงลึกสำหรับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปัจจัยในภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความ

สัมพันธภาพระหว่างผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนและผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. ควรวิจัยปัจจัยด้านอื่นๆให้ครอบคลุมต่อการส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนที่เหมาะสมได้อย่างแท้จริง

REFERENCES

- Hoy, Wayne. K. & Cecil, G., Miskel. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice: 4th ed.** New York: Harper Collins.
- Juykang , S. (2007). **A study of relationship between leadership of school administrators and Satisfaction of Teachers in Basic Education Institutes under Nakhon Ratchasima Educational Service Area Office Area 1.** Bangkok : Nakhon Ratchasima Rajabhat University (in Thai)
- Krejcie, R. V. & D.W. (1970). **Determining sample size for research activities, Education and Psychological Measurement.** New York: Harper Collins.
- Kanpon, Y. (2008). **The study of the relation between the leadership styles of administrators and teacher's job motivation in basic school under Surin educationak service area office 2.** Bangkok: Surindra Rajabhat University (in Thai)
- Lekduang, P. (2011). **Academic Leadership of School Administrators District Office Suphan Buri Field 2.** Bangkok: Educational Administration, faculty of education, Burapha University. (in Thai)
- Office of Education Region 9, (2016). **Action Plan for the fiscal year 2016.** Suphan Buri: Area of Education Region 9
- Phongam, S. (2007). **Relationship between leadership change of school administrators. Under the Office of Sakaeo Education Service Area 2.** Bangkok: Burapha University. (in Thai)

- Rongseang, A. (2006). **Some Factors of Professional School Administrators Affecting the Effectiveness of Small School Administration. Under the Office of Kalasin Educational Service Area 3.** Bangkok: Auther. (in Thai)
- Seangnongben, J. (2013). **Relationship between educational management and effectiveness of Rayong Kindergarten under Rayong Provincial Primary Education Office Area 1.** Bangkok: Educational Administration, faculty of education, Burapha University. (in Thai)
- Sakiddeewanit, S. (2009). **Modern Organization Behavior.** Bangkok: Thammasat University (in Thai)
- Thaneewan, K. (2010). **Factor influencing schools effectiveness under the office of yasothorn education service area.** Bangkok: Educational Administration, faculty of education, Burapha University. (in Thai)
- Thintawee, R. (2012). **The effectiveness of Lab Schools Project under the Chonburi Primary educational service area office 2.** Bangkok: Burapha University. (in Thai)
- Wattaisong, A. (2002). **Leadership in Educational Administration.** Songkhla: Faculty of Education, Thaksin University
- Wareerit, A. (2010). **The relationship between leadership change and school administrators. Effectiveness of schools under Loei Education Service Area Office 1-3.** Bangkok: Loei Rajabhat University (in Thai)
- Yama, N. (2010). **Management incentives of elementary school administrators, district offices. Narathiwat Primary Education Area.** Bangkok: Educational Administration, faculty of education, Burapha University. (in Thai)