

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุปดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จาก 329 โรงเรียน จำนวน 329 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 178 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R.V., and Morgan, D.W.)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 แจกแจงความถี่แล้วกำหนดเป็นค่าร้อยละ ของข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการบริหารงาน ใช้ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่เป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 178 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 81 คน สูงกว่าปริญญาตรี 97 คน มีประสพการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี 22 คน ระหว่าง 10-20 ปี 56 คน และเกิน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน

2. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ผู้บริหาร โรงเรียน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และ ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เกี่ยวกับปัจจัยก้ำจุน ผู้บริหาร โรงเรียน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.2 เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่เป็น รายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่ต่างกัน

4.2 เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่เป็น รายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่ต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ รัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้น และทันสมัยเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และนโยบายการบริหารควรมีความชัดเจนมีระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและด้านที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สำราญ บุญคำโชติ ที่วิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านการปกครอง ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ วินิจ เกตขำ (2535 : 121) ที่ว่า ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้นที่จะนำเอากระบวนการมุ่งใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ มีการมุ่งใจอย่างจริงจัง ไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานต้องพัฒนาเจตคติและปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่าปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงษ์ เจริญฟ่อง (2548: บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ประสบการณ์ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิยม พรหมน้อย (2529 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย ค้ำจุนพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีปัจจัยกระตุ้นและ ปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี ศิริอุดมสิน (2547 : บทคัดย่อ) ที่ วิจัยพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการสอนที่มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรสายปฏิบัติการสอน มี ปัจจัยจูงใจต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 16) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี ย่อมมี โอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้วยตนเองและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้เข้าสู่ ภาลปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

อาจจะเกี่ยวเนื่องมาจากสาเหตุที่ผู้บริหารเห็นว่าความต้องการหรือสิ่งจูงใจ (Needs, Wants, Desires, Drives, Motives) เป็นจุดมุ่งหมาย (Goals) ของมนุษย์และจุดมุ่งหมายคือสิ่งที่ กำหนดพฤติกรรม (Behaviors) ของผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากที่สุด กลุ่มค่าด้านการลงทุน โดยเฉพาะสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ต้อง บริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่งานวิชาการ งานการเงิน งานบริหารงานบุคคล และงาน บริหารทั่วไป ที่รับผิดชอบในโรงเรียนของตัวเอง โดยอาศัยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมา ช่วยในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้งานหลักทั้ง 4 อย่าง ของโรงเรียนดำเนินไป ด้วยดีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและ โรงเรียนได้ประโยชน์ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการปฏิรูประบบราชการตามกรอบของแผนปฏิรูประบบบริหาร ภาครัฐ พุทธศักราช 2542 ซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปการศึกษาของชาติครั้งสำคัญ โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานา อารยประเทศได้ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะต้องตื่นตัวและประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมใน การปฏิบัติงานนำโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานของตนเองสู่เป้าหมายคือให้บุคลากรมีความพร้อม

ที่จะปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานวิชาการในโรงเรียนที่เป็นงานหลักตลอดทั้งการปลูกฝังนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีสุขตามศักยภาพของตน

พรชัย ภาพันธ์ (2548 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นนักบริหารระดับใดก็ตามต่างมุ่งหวังที่จะนำพองค์กรสู่ความเป็นเลิศท่ามกลางสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เป็นอุปสรรค ผู้บริหารจึงต้องเร่งปรับตัวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจุบันสภาวะการแข่งขันในเชิงคุณภาพทั้งองค์กร มีความอยู่รอด เจริญเติบโตและเกิดความ เป็นเลิศ ท่ามกลางความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพ การทำงานกับครูซึ่งเป็น ผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บางคนไม่ยอมรับอะไรง่าย ๆ การหลอมรวมความคิดให้เป็นหนึ่ง เดียวจึงเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันจึงมีสภาพเช่นเดียวกับคนขี่ม้าพยศ ที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์ การบังคับม้าพยศให้เชื่องจึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับนักบริหาร

เพราะเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยกระตุ้นโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้าน การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย วิมาน ไพบิจิตร (2545 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิด ของ สมพงษ์ เกษมสิน (2532:403-406) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องของ มนุษย์อย่างหนึ่งคือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุ่ล่ง ไปด้วยกำลังใจ โดยหวังว่าจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตัวเองกำลังปฏิบัติอยู่ จาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการกระตุ้นดังกล่าวทำให้ผู้บริหารมีความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารมากขึ้นมองเห็นความสำคัญในสมรรถภาพด้าน ปัจจัยการกระตุ้นของตัวเองที่ต้องทำกับหน่วยงาน เอาใจใส่ต่อภารกิจที่ตัวเองต้องรับผิดชอบ ได้แก่โรงเรียน จึงพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถึง 4 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะ คิดว่าไม่มีความจำเป็นมากเท่ากับด้านอื่น ซึ่งมีความจำเป็นมากกว่า

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีระดับการศึกษาที่ต่างกันการปกครองบังคับบัญชาก็จะมีความยากง่ายแตกต่างกันไปด้วย คนที่มีการศึกษาระดับเดียวกันลงจะพูดจา กันเข้าใจกันง่ายและการปกครองบังคับบัญชาก็จะเข้าใจในเรื่องราวที่สื่อสารได้ดีกว่า การวินิจฉัยสั่งการก็จะรวดเร็วและถูกต้องกว่า ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่ได้รับการศึกษาต่างกัน จำเป็นที่จะต้องเอาใจใส่ในการวินิจฉัยสั่งการ การสื่อสารด้านต่าง ๆ ต้องมีความระมัดระวังเพิ่มขึ้น ต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และสอดคล้องกับอรุณ รักรธรรม (2527 : 204) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องปลูกฝังผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักงาน และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยการประพุดคิดตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรู้จักชมเชยให้ กำลังใจต้องดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนมตามสมควร ต้องให้โอกาสและส่งเสริมให้ ก้าวหน้า ต้องสร้างสภาพการปฏิบัติงานที่ดีให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เคือรื้อนได้ร้องทุกข์

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ส่งผลต่อ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ อาจจะเป็นเพราะว่าในการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าดำรง ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยวิธีการสอบแข่งขันทั้งภาคความรู้และประเมินประสบการณ์ ในการทำงานที่ผ่านมา เพราะว่าก่อนได้รับการคัดเลือกเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ของแต่ละคนนั้น จะต้องมีการเตรียมตัวทั้งก่อนสอบคัดเลือก และหลังจากสอบคัดเลือกได้แล้ว ก็ยังได้มีการเตรียมตัวอบรมสัมมนาเพิ่มอีกประมาณ 2 เดือนเป็นอย่างน้อย โดยใช้หลักสูตร ในการอบรมแบบเดียวกัน ดังนั้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมรรถภาพการปฏิบัติโดยภาพรวมจึงไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะต่างกัน นอกจากนั้นยังมี โครงการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. (ก.ค.ศ.เดิม) ได้กำหนดเพื่อ เพิ่มความสามารถและทักษะให้มีคุณภาพสมรรถภาพที่จะปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ผู้บริหาร โรงเรียน ยังต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เดียวกัน คือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ

บุคคล(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 32) เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา ที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อ 11 อีกด้วย

5.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัตติยะ สุกรมย์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร (2537 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ กฤษณา สารบรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหนองคาย พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลหนองคายที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการได้รับความยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมแตกต่างจากผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี ส่วนคู่อื่นไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ยังมีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่มากพอ แต่จะต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป เพราะถือว่าเป็นผู้มีความอาวุโสในการปฏิบัติงาน ความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทั้ง 5 ชั้น ได้รับการตอบสนองแล้วเกือบทุกขั้นหรือทุกชั้น ดังนั้นระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองไปแล้ว

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิตติยะ สุภรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า

5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีรักรักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยพบว่าปัจจัย อายุ อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งสาธารณสุขหมู่บ้าน การได้รับนิเทศงาน การได้รับสิ่งสนับสนุนและงบประมาณ ความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุขมูลฐาน เจตคติในงานสาธารณสุขมูลฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พอสรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะที่คิดว่าส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ รัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้น และทันสมัยเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และนโยบายและการบริหารควรมีความชัดเจนมีระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ควรได้รับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ควรส่งเสริมหรือควรกระตุ้นให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหาร โรงเรียน ควรได้รับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลได้พิจารณาว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนานองต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสถานศึกษา ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน