

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น (0.14) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (0.10) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (0.08) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (0.07) และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท (0.05)

ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม คือ ด้านภาวะผู้นำ และการรับรู้บทบาท 2 กิจกรรม ได้แก่ บทบาทหน้าที่ และการแสดงบทบาทสมมติ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2 กิจกรรม ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และเรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน ด้านบรรยากาศองค์กร 4 กิจกรรม ได้แก่ การบริหารความขัดแย้ง คิดต่างกัน สร้างสรรค์องค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และกลุ่มสัมพันธ์/การศึกษาดูงาน ด้านกิจกรรมเสริม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมพี่เลี้ยง และกิจกรรม 5 ส.

ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเปรียบเทียบก่อน และหลังการทดลอง ใช้พบว่าหลังทดลองประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ 5 ปัจจัย คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับคำไฟ พดสงคราม (2556:130) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายทั้งในด้านความคิด และพฤติกรรม สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. มีการแบ่งปันความคิดเห็นความรู้สึกละเอียดเปิดเผย และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

อื่น

3. มีความเชื่ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นอัตลักษณ์ของผู้นำ
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน
5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคเป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2555 : 118) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 130) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8 สอดคล้องกับ สุนันท์ สาคร (2556 : 143) ได้ทำการศึกษาแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ และสอดคล้องกับ ฉลอม นาคเสน (2556 : 109) ได้ทำการศึกษาแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองรูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
2. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง เพราะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน
3. ประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้น เพราะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รับรู้ในบทบาท และแยกปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยของ ไสว นามโยธา (2554 : 116) ได้ศึกษาความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 สอดคล้องกับ สุนันท์ สาคร (2556 : 143) ได้ทำการศึกษาแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองรูปแบบการพัฒนาความกระตือรือร้นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวก
2. เกิดความตื่นตัว กระฉับกระเฉง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3. มีการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ทันเวลาตามกำหนด
4. มีการปฏิบัติงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกันมากขึ้น
5. มีความรับผิดชอบสูง ทำงานตรงต่อเวลา

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สาทิต ครุณศิลป์ (2544 : 128) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จะส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบในการทำงาน จะช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ มีครูจำนวนไม่น้อยขาดความศรัทธาในการประกอบอาชีพครู ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้น จากสภาพปัญหาที่มาจากสภาพแวดล้อมเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร อาจจะเนื่องมาจากผลกระทบของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับ คำไผ่ พลสงคราม (2556 : 130) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8 และ สอดคล้องกับ สุนันท์ สาศกร (2556 : 143) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกัน โรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองรูปแบบการพัฒนาการสร้างบรรยากาศองค์การกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกตดังนี้

1. เกิดพฤติกรรมในการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อราชการ
2. เกิดพฤติกรรมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
3. เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การยอมรับฟังความคิดเห็น และเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุมขององค์การ
4. เกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้งานของบุคลากร
5. เกิดพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้เสมอ
6. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยพึ่งพิง ไปสู่การพึ่งพาตนเองและไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ ประจันตะเสน (2555 : 118) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สอดคล้องกับ ฉลอง นาคเสน (2556 : 109) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ สอดคล้องกับ คำไฟ พลสงคราม (2556 : 130) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8 และ สอดคล้องกับ สุนันท์ ศาคร (2556 : 143) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรคเลปโตสไปโรซิส จังหวัดบึงกาฬ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายทั้งในด้านความคิด และพฤติกรรม สอดคล้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม
2. มีการแบ่งงานและมอบหมายกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นความรู้สึกอย่างเปิดเผย และทำงานด้วยความเต็มใจ
3. มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นเอกภาพในทีมงาน มีการร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของแต่ละคน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติตาม
5. มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่ได้จากการวิจัย คือเราได้ทราบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นถือว่าได้ผลดีมาก อาจจะเป็นเพราะว่ามีการระดมมันสมอง (Brain Storming) จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการจัดวิทยากรที่มีความเป็นมืออาชีพ สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เป็นหลักสูตรการอบรมที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถตอบโจทย์ได้ตามวัตถุประสงค์ จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เรื่องภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่า ในการดำเนินกิจกรรมทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พฤติกรรมของกลุ่มทดลองเปลี่ยนไป เช่น กล้า

แสดงออกทั้งในด้านความคิด การแสดงออกในการกระทำ การแสดงถึงความเสียสละ แสดงถึงความกล้าเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น กล้าเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจ เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นบุคคลอื่น การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม เริ่มมองเห็นความสำคัญของการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ ในเรื่องการรับรู้บทบาทก็เช่นกัน จะเห็นว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เช่น กิจกรรมบทบาทสมมติ การรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามองเห็นเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและมีความจำเป็นที่จะต้องมีในตัวของแต่ละคน เพราะการที่บุคคลแต่ละคนดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องมีความรับผิดชอบของตนในฐานะที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย การที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองนั้น จะเป็นสิ่งช่วยให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามที่ตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นคาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน้าที่การงานของตนต่อไป จากการทดลองใช้กิจกรรมการรับรู้บทบาทกับกลุ่มทดลอง พบว่า เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับในการปฏิบัติงาน เกิดการกล้าตัดสินใจ มีการวางแผนในการทำงานดีขึ้น และเกิดความรับผิดชอบต่อมากยิ่งขึ้น เมื่อกลุ่มทดลองแต่ละคนได้รับรู้บทบาทที่แท้จริงของตนเอง ได้แก่ บทบาทในการบริหารโรงเรียน บทบาททางสังคม เช่น เป็นพ่อ แม่ เภรหรือญาติต่าง ๆ หรืออื่น ๆ ที่สังคมมอบให้ หรือคาดหวังไว้ ทำให้แต่ละคนกลับมาทบทวนบทบาทของตัวเอง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ในเรื่องความกระตือรือร้นก็เช่นกันจะเห็นว่ากลุ่มทดลองแต่ละคนเมื่อได้ดำเนินการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่กำหนดแล้วทุกคนมีความตั้งใจ ความพยายาม ความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีการแข่งขันกันเพื่อแสดงออกถึงความสามารถ ความตื่นตัวและมีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรของตนเอง จึงส่งผลให้บุคลากรคนอื่นปฏิบัติตามเนื่องจากกลุ่มทดลองเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนดีขึ้น ส่วนในเรื่องบรรยากาศองค์กรนั้นจะเห็นว่ากลุ่มทดลองแต่ละคนได้มีการเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรของตัวเองทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยการกำหนดค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การให้ความเคารพผู้อาวุโสโดยทักทายด้วยการไหว้ การพูดจาที่มีสัมมาคารวะ การรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานมากขึ้น การจัดอาคารสถานที่ให้น่าอยู่ในการทำงานทั้งในบริเวณอาคารและนอกตัวอาคาร การจัดโต๊ะทำงานในสถานที่อากาศปลอดโปร่ง การจัดภูมิทัศน์ที่สวยงาม สถานที่ร่มรื่น และร่มเย็น มีวัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานและแก่ผู้มาติดต่อราชการ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น และในเรื่องการ

ทำงานเป็นทีมนั้นจะเห็นว่ากลุ่มทดลองแต่ละคนเมื่อได้ดำเนินกิจกรรมทดลองแล้วทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดทีมงานที่เข้มแข็ง มีการปฏิบัติงานและประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ มีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เกิดการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันกัน เกิดกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยถือว่าประสบความสำเร็จที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้รูปแบบการพัฒนาที่คิดค้นใหม่ มีเทคนิคการถ่ายทอดจากวิทยากรเป็นอย่างดี ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

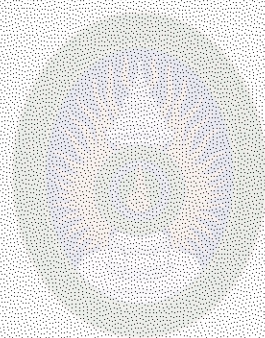
1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้รู้และตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการวางแผนพัฒนาแนวคิดในการอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่า ความกระตือรือร้น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม บรรยากาศขององค์กร และการรับรู้บทบาท มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องดังกล่าวเป็นประจำและต่อเนื่องตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เราสร้างขึ้นเหมาะสมกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ควรมีการนำรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ว่าผลการทดลองใช้รูปแบบจะได้ผลเหมือนกันหรือไม่ อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาวិจัยต่อไปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือไม่ อย่างไร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY