

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสตรี จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน การวิจัยในระยะนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และปรับร่างโมเดลสมมติฐาน ผลที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสตรี และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำแนกเป็น ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา จำนวน 1,161 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 134,525 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรี

และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 464 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรสังเกต 21 ตัว ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 420 คน ในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 464 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และตอนที่ 3-6 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าพิสัย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และระดับการปฏิบัติในปัจจัยที่มีอิทธิพล วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง และเพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ปัจจัยพลังอำนาจ และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร

และด้านคุณลักษณะ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ด้านความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการให้ความรักแลความช่วยเหลือ ปัจจัยพลังอำนาจ ประกอบด้วย ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจบังคับ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และด้านพลังอำนาจอ้างอิง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความอดทน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความทะเยอทะยานสูง ด้านการวางแผน

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 23.31 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 65 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.36 ค่า RMSEA = 0.0 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.98 ค่า Largest Standardized Residual = 1.88

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (FF) มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ พลังอำนาจ (BB) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (AA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในทิศทางลบเท่ากับ -0.34 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลทางอ้อม พบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (AA) มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (PP) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TA) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลรวม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (FF) มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (PP) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พลังอำนาจ (BB) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (AA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 66

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรี ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยพลังอำนาจและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อปัจจัยพลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงในทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อปัจจัยพลังอำนาจ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ปัจจัยพลังอำนาจ มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลรวมในทางบวกมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษา การเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้นำสตรีที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีมองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้้นำการเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงานให้เป็นไปในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553, หน้า 10-66) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงองค์การและลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายในองค์การทางศึกษาได้เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การสร้างบารมี คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจและทำให้ผู้ตามภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานด้วย มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อค่านิยม การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง 2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทายพร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าการจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึง

การอุทิศตน เพื่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา 3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงปัญหาและต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคล และเอาใจใส่พิเศษ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและจากงานวิจัย เสาวลักษณ์ โสมะหัตต์ (2553, หน้า 60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในทิศทางลบเท่ากับ -0.34 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลส่งผ่านพลังอำนาจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวณิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสตรี ทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะ อำนาจของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปยัง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bartholomew (1996, p. 1353) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเช่นเดียวกับ Baron & Greenberg (1990, p. 318) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะประการหนึ่งที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต่ำ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า เช่นเดียวกับข้อสรุปของปรียา คงฤทธิ์ศึกษากิจการ (2534, หน้า 35) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งความสำเร็จของงาน และทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะสามารถนำองค์กรไปยังจุดหมายที่ตั้งไว้ได้ ธิดา ฐิติพานิชยางกูร (2550, หน้า 11) ภาวะที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติ ไม่หวั่นไหวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งรบกวนความสงบสุขของอารมณ์ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม สิริย์ลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ (2552, หน้า 16) ความรู้สึกที่ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนทางอารมณ์ ความรู้สึกและสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อปัญหาในชีวิตประจำวัน สามารถจัดการและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในโลกของความเป็นจริงและมีวิธีการคลายเครียดอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับอุมาพร ตังคสมบัติ (2544, หน้า 49-51) กล่าวว่าองค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) วิธีการเลี้ยงดู 2) พื้นฐานทางอารมณ์ และธิดา ฐิติพานิชยางกูร (2550, หน้า 16) กล่าวว่า องค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพในครอบครัว 2) ตัวผู้บริหาร 3) สังคม นอกจากนี้รัชนีกร แสงวงกาญจน์ (2548, หน้า 103) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนา

พื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารสตรีสถานศึกษาเอกชน ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสตรีจะต้องเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อปัญหาในชีวิตประจำวัน สามารถจัดการและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

1.3 ปัจจัยพลังอำนาจที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พลังอำนาจเป็นความสามารถของผู้บริหารสตรีที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้วิจัยการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปองค์ประกอบพลังอำนาจดังนี้ 1. พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจที่ให้ รางวัลจะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจจะให้ รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง 2. พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้ บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ความเข้มของอำนาจ การบังคับจะมีมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้จริงและโดยตรง 3. พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ 4. พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้ ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคล จนประสงค์ ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบ้าง ความความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยากเป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น 5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จน เป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะบริหารมีความรู้

ความสามารถเหนือตน นอกจากนี้สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสอดคล้องกับวณิชภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสตรี ทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน

ดังนั้นปัจจัยพลังอำนาจจึงส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผู้บริหารสตรีจึงควรใช้พลังอำนาจนี้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

1.4 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทิศทางบวกเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่งผลให้มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากมัทธิตรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 18) สามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงได้ ดังนี้ คือ 1) มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร 2) มีความทะเยอทะยานสูง 3) มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของตนเองไว้ค่อนข้างสูง 4) มีความพยายามเพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ 5) มีความอดทนปฏิบัติงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 6) มีความภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความเสียใจเมื่อประสบความล้มเหลว 7) มีความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 8) ไม่เชื่อเรื่องโชคชะตา 9) ชอบแข่งขันกับมาตรฐาน เพื่อที่จะทำให้งานของตนเองดียิ่งขึ้นหรือสูงกว่ามาตรฐาน 10) เลือกร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 11) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 12) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต 13) มีเอกลักษณ์เฉพาะตนไม่ชอบลอกเลียนแบบ

14) ทำสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด และวัลลรินทร์ พรโรมก (2556, หน้า 22) สามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้ กล่าวเสียงพอดควร ชัยนหมั่นเพียร ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามการตัดสินใจ และความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ส่วน Herman (1970, p. 354) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ 1) มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2) มีความหวังในระดับที่สูงกว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำ นั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส 3) มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่สูงขึ้น 4) อดทนปฏิบัติงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) เมื่อถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนในระหว่างที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ก็จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก 8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) พยายามปฏิบัติงานของตนให้ดี เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้ได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Spence & Helmreich (1983 quote in Beck, 1990, pp. 304–305) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า “The Spence-Helmreich Model” โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่องาน คือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงาน ทำให้พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถและต้องการให้ผลงานออกมามีดีที่สุด 2) ความต้องการเผชิญงานยากเป็นความต้องการงานที่ทำทลายความสามารถในบางครั้งเมื่อทำงานที่ง่ายบุคคลก็จะพอใจที่ได้ทำเท่านั้น แต่ยังไม่คิดว่างานนั้นสมบูรณ์แล้ว เขาจะรู้สึกภูมิใจยิ่งขึ้นเมื่อได้ทำงานที่ยาก 3) ความต้องการการแข่งขันเป็นความชอบในการที่จะแข่งขันเพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ และเพื่อต้องการให้ได้ชัยชนะ สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Davis (1977, p. 47) และลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดย Rhee (1993, p. 1335) ได้ทำการศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องกับการศึกษาของ Bartholomew (1996, p. 1353) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเช่นเดียวกับ Baron & Greenberg (1990, p. 318) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะประการหนึ่งที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบ

ผลสำเร็จต่ำ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า เช่นเดียวกับข้อสรุปของปรียา คงฤทธิศึกษากร (2534, หน้า 35) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งความสำเร็จของงาน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมจาก ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยพลังอำนาจ และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงควรมีกระบวนการหรือแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นระบบตามลำดับความสำคัญ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยพลังอำนาจ และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 66 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวแปรสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้สูง ทั้งนี้เพราะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นได้มาจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ซึ่งผู้วิจัยได้คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหาในทุกขั้นตอน มีการสังเคราะห์เนื้อหา ทั้งในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งเมื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามยังได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีการปรับปรุงเมื่อนำไปทดลองใช้ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง นอกจากนี้เมื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่พัฒนาขึ้นพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าจะต้องมีการปรับโมเดล แต่ก็เพื่อให้โมเดลมีความเหมาะสมในทางสถิติมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้รักรชนก แสงกาญจน์ (2548, หน้า 103) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารสตรีสถานศึกษาเอกชนด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสอดคล้องกับวณิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสตรี ทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Davis (1977, p.47) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดย Rhee (1993, p. 1335) ได้ทำการศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องกับการศึกษาของ Bartholomew (1996, p.1353) ที่ทำการวิเคราะห์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีพบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเช่นเดียวกับ Baron & Greenberg (1990, p.318) ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะประการหนึ่งที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต่ำ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า เช่นเดียวกับข้อสรุปของ

ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร (2534, หน้า 35) ที่ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับโรงเรียน และผู้บริหารสตรี

1.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงควรมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว

1.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังนั้นการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจึงต้องมีการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ควรพิจารณาแนวทางในการเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารและสถานศึกษา

1.2.2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพิ่มเติมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง แต่หากเหมือนกันก็จะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้นำเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่น นอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และเป็นข้อมูลในระดับนโยบาย

2.3 ควรทำวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริการของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนของรัฐและเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้ตรงกับหน่วยงาน