

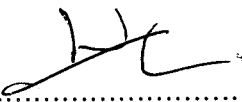
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ชัชฎาภรณ์ ใจแน่น

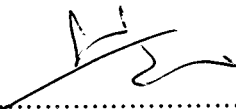
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

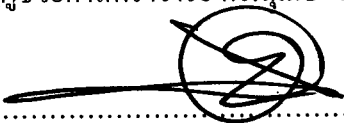
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

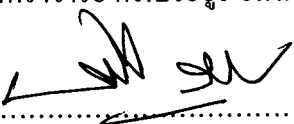
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

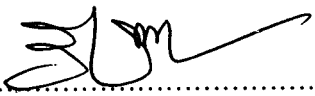
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความอนุเคราะห์ของบุคลากรหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี และดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และกรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เอาใจใส่ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์น้ำวี และ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และ นายสัตย์ชัย ฉลาดคิด ผู้อำนวยการโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และให้ความอนุเคราะห์ในการนำเครื่องมือไปทดลองใช้เก็บข้อมูลงานวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ หนังสือ เอกสาร ตำรา ทุกเล่ม ที่เป็นแนวทางในการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แด่บุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาที่ดีเสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ชัชฎาภรณ์ ใจแน่น

58920517: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ชื่อนักวิชาการ ใจแน่น: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND WORKING EFFICIENCY OF BORRISATTHAIKASIKORNSONGKRAW SCHOOL'S TEACHERS UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 135 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 (Rating scale) มีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และฉบับที่ 2 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านหลักในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านการมองการณ์ไกล
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อใจไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีหลักในการทำงาน และด้านจุดประสงค์ มีความสัมพันธ์กันน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีหลักการ ด้านการมีหลักในการปกครอง และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหาร และด้านความรักองค์การ

58920517: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SCHOOL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP/ TEACHERS' WORK EFFICIENCY

CHANATDAPON JAINAEN: RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND WORK EFFICIENCY OF BORRISATTHAIKASIKORNSONGKRAW SCHOOL'S TEACHERS UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3.

ADVISOR: SUMET NGARMKANOK, Ed.D., 135 P. 2017.

The objective of this research was to study the relationship between administrators' leadership and teachers' work efficiency at Borrisatthaikasikornsongkraw School, under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. Sample size of this research consisted of 50 teachers at the Borrisatthaikasikornsongkraw School. The research results rated base on a scale of scores were separated into two categories. The first category was specific to the school administrators' leadership. The discrimination had a score range of between .22-.83 and the coefficient of reliability was .95. Second category was specific to the teachers' work efficiency. The discrimination score range was between .21-.82 and the coefficient of reliability was at .94. The strategic tools used to analysis the data were Mean, Standard Deviation and Correlation coefficient. The research revealed that:

1. Administrators' leadership at the Borrisatthaikasikornsongkraw School under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3, scored at the high-level spectrum; individually and as group. The score was based on the level of planning, job rules, and overseeing.

2. Teachers' work efficiency at the Borrisatthaikasikornsongkraw School under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3, also scored at the high-level end; individually and as a group. The result was based on the level of believability, responsibility, and communications skills.

3. The correlation between administrators' leadership and teachers' work efficiency at the Borrisatthaikasikornsongkraw School under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3, resulted with significance of .05. In which, shows that with the overall and specific quantities that were measured, concluded in a mid-level range score. When considering the relationship between administrators' leadership and teachers' work efficiency of Borrisatthaikasikornsongkraw School, 4 areas resulted in the mid-level: basic needs, foresight respectively, job rules and purpose. There were 3 categories resulted in the low level; working principles, good governance principles and planning. Last, there were 3 sections resulted in the lowest level; insistence, administration and organization awareness.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	11
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	13
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ.....	20
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	35
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	41
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุป.....	83
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	124
ภาคผนวก ค.....	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	58
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อ	59
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ	60
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านมีหลักการ โดยรวมและรายข้อ	61
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านหลักการปกครอง โดยรวมและรายข้อ	62
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านหลักในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	63
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 8 ด้านความมุ่งประสงค์ โดยรวมและรายข้อ.....	64
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ	66
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายข้อ	67
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความรักองค์กร โดยรวมและรายข้อ	68
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	69
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อ	70
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อ	71
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายข้อ	72
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ โดยรวมและรายข้อ	73
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	75
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	76
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	77
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน โดยรวมและรายข้อ.....	78
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยรวมและรายข้อ....	79
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ	80
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3	81
26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	133
27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	134

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเราทุกคน และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของเราทุกคน เราปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อสังคมโลกในปัจจุบัน ต่างคนต่างแสวงหาหลักสูตร สถาบัน หรือสถานที่สำหรับเก็บเกี่ยวความรู้ นั้น ๆ อย่างจริงจัง และเป็นທີ່คาดหวังว่าจะค้นพบตัวตนได้จากการศึกษาในสาขาหรือหลักสูตรนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน ระบบโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลหลาย ๆ ประการในสังคม ไม่เว้นแต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัยในองค์ความรู้ และสอดคล้องต่อผู้ศึกษาและยังมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาและนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป (เอกกวีร์ พิทักษ์ธัญกุล, 2559)

หน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาจากพรรคการเมืองในประเทศไทย ทำให้สรุปได้ว่า การศึกษาเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิดการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เป็นสหวิทยาการเพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต นอกจากนั้นในอนาคตจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต และเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างยิ่งในการศึกษาของไทย การศึกษาเป็นงานสำคัญในระบบของสังคม เพราะเป็นกลไกที่ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม และเพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังเช่นพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “ประเทศชาติของเราจะเจริญหรือเสื่อมลงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชาชนแต่ละคนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาอบรมในวันนี้ จะเป็นเครื่องกำหนดอนาคตของชาติในวันข้างหน้า” (เสน่ห์ แดงทอง, 2542, หน้า 27 อ้างถึงใน สุมาลัย หงษา, 2556, หน้า 1) เช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพ

มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่งดงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 13)

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารนั้นว่ามีความสำคัญมากที่สุด หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีตามแนวคิดของ นักวิชาการทางการบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป และเข้าใจสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันง่าย ๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้น คือภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา เพราะในปัจจุบันมีบริบทด้านต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ด้านสังคมที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีผลต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงโลกด้วยระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้อินเทอร์เน็ตเข้าในมีบทบาทในการเรียนการสอน ด้านเศรษฐกิจที่เต็มไปด้วยระบบทุนนิยม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องระดมทุนบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบย้อนกลับ (Backward design), แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child center) หรือการจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ซึ่งนโยบายเหล่านี้เป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีความรอบรู้ในเชิงการบริหาร บทบาทหน้าที่และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว จะต้องมีความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (E-Leadership) หรือผู้นำยุคใหม่ที่แท้จริง ซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไกหรือขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอย่างแท้จริง (ปิยนันท์ จันทราลักษณ์, สุจินต์ อังกรวิรุทธ์ และ ชรินทร์ นามวรรณ, 2558, หน้า 231)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมาน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังที่พิบูล ติดย้อไพ (2548) กล่าวว่า “ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น

การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย” นอกจากนี้ ครูยังมีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี ประพฤติชอบ เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งสติและปัญญาที่จะแก้ไขและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ตามจุดประสงค์ของแผนและหลักสูตรการศึกษา การที่ครูจะประกอบภารกิจสำคัญยิ่งได้อย่างสมบูรณ์นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน และความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน และโรงเรียนในที่สุด (นิเลาะ แวอุเช็ง, 2552, หน้า 2)

โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ที่ 1 ตำบลบึง อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ก่อสร้างโดย มล. ยวง อิศระเสนา หัวหน้าบริษัทน้ำตาลไทยกสิกรอุตสาหกรรมจำกัด ปัจจุบันมีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 16 ไร่ 2 งาน 32 ตารางวา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล 1-2) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับที่สูงขึ้นไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการที่จะสร้างผู้เรียนให้มีศักยภาพได้ ตามที่กล่าวมาแล้ว นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และการสร้างสัมพันธ์ชุมชน ดังนั้นผู้บริหารควรใช้แนวคิด ทฤษฎีพฤติกรรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาโรงเรียน แต่ถ้าพฤติกรรมการบริหารขัดแย้ง หรือไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของครูภายในโรงเรียน ย่อมส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูได้

สภาพปัญหา ของโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน (สมศ.) ปรากฏผลการประเมินคุณภาพ ดังนี้ โรงเรียนทั้งหมด 81 โรงเรียน เข้ารับการประเมิน 81 โรงเรียน ผ่านการประเมิน 66 โรงเรียน ไม่ผ่านการประเมิน 15 โรงเรียน ไม่ผ่านตัวบ่งชี้ที่ 5 จำนวน 14 โรงเรียน ไม่ผ่านตัวบ่งชี้ที่ 7, 8, 9, 10, และ 12 จำนวน 1 โรงเรียน และนอกจากนั้น ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ได้ประกาศผลของ

การทดสอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนบริษัทไทย กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในวิชาหลัก 5 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ไม่มีระดับชั้นใดที่ได้ คะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2557 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2557) ผลดังกล่าวแสดงถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารขาดความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนางาน พัฒนาคณะ ขาดความเป็นธรรม ในการพิจารณา ความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งยังยึดความคิดตนเองเป็นใหญ่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียนทำให้เกิดปัญหาและกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เช่น ครูไม่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวมากกว่า ส่วนรวม ขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ก็จะสามารถนำ องค์การบรรลุเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้ร่วมแรง ร่วมใจ สรพทาที่จะพัฒนา คุณภาพการศึกษาและพัฒนาองค์การให้ก้าวพ้นขีดจำกัดในด้านต่าง ๆ ได้ (สวิตดา ประเสริฐสาร, 2556, หน้า 1)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต ซึ่งผลการวิจัยจะเป็น ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มความสามารถ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อันจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

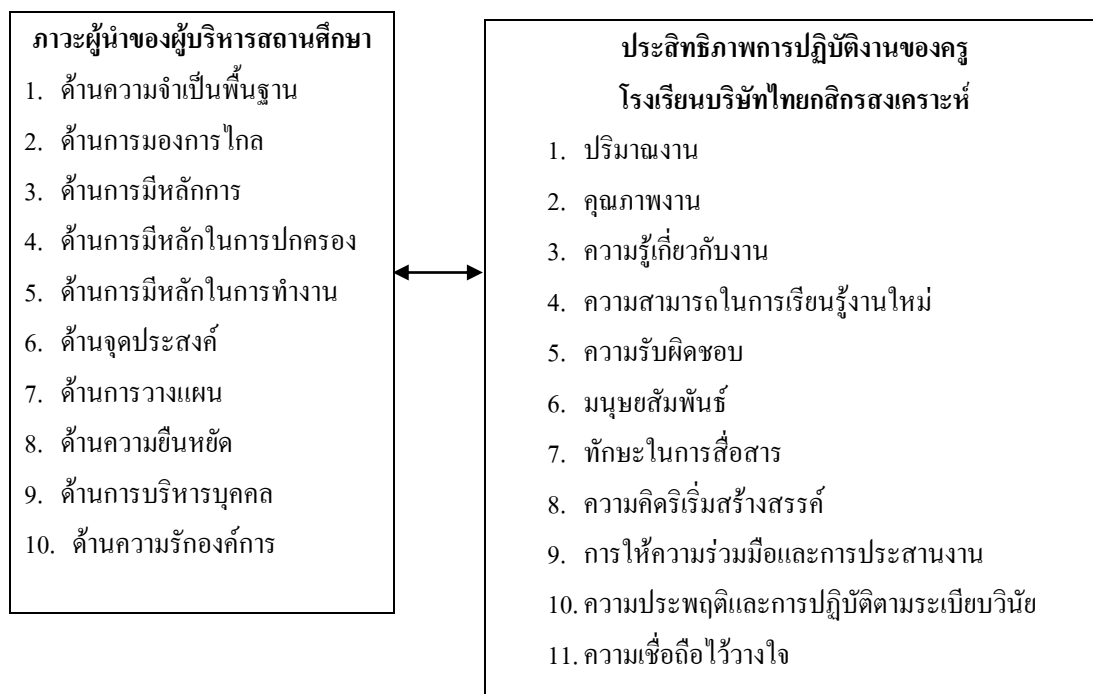
สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เร็ด (Sergiovanni & Starratt, 1983, p. 35 อ้างถึงใน ปุณยบุษ แจ่มทองกลาง, 2550, หน้า 20-22) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำไว้ 10 ด้าน คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการไกล ด้านการมีหลักการ ด้านการมีหลักในการปกครอง ด้านการมีหลักในการทำงานด้านจุดประสงค์ ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารบุคคล และด้านความรักองค์การ ในส่วนของ ประสิทธิภาพการทำงานของครู ผู้วิจัยยึดตามกรอบแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2548, หน้า 7) โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้เหมาะสม

2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ เซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์เร็ต (Sergiovanni & Starratt, 1983, p. 35 อ้างถึงใน ปุณยนุช แจ่มทองกลาง, 2550, หน้า 20-22) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำไว้ 10 ด้าน คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีหลักการ ด้านการมีหลักในการปกครอง ด้านการมีหลักในการทำงาน ด้านจุดประสงค์ ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารบุคคล และด้านความรุดรณรงค์การ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยยึดตามกรอบแนวคิดของแกรนด์โฮล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2548, หน้า 7) โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และด้านความเชื่อถือไว้วางใจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 57 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 83) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Sample random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน
- 1.2 ด้านการมองการณ์ไกล

- 1.3 ด้านการมีหลักการ
- 1.4 ด้านการมีหลักในการปกครอง
- 1.5 ด้านการมีหลักในการทำงาน
- 1.6 ด้านจุดประสงค์
- 1.7 ด้านการวางแผน
- 1.8 ด้านความยืดหยุ่น
- 1.9 ด้านการบริหารบุคคล
- 1.10 ด้านความรักองค์การ
- 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู**
 - 2.1 ด้านปริมาณงาน
 - 2.2 ด้านคุณภาพงาน
 - 2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
 - 2.4 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่
 - 2.5 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.6 ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 2.7 ด้านทักษะในการสื่อสาร
 - 2.8 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.9 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน
 - 2.10 ความประพฤติกและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย
 - 2.11 ความเชื่อถือไว้วางใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูใน 10 ด้าน ได้แก่

1.1 ความจำเป็นพื้นฐาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะคงความสามารถและพัฒนาการเป็นผู้นำเบื้องต้น ทักษะเหล่านี้ได้แก่ ทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้งรูปแบบของการตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีม และกระบวนการกลุ่ม

1.2 การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ และเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี

1.3 การมีหลักการ หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีแนวคิดหรือมีหลักการ ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งมีความหมายต่อผู้นำเป็นอย่างมาก หลักการคือ วิธีทางแห่ง การแก้ปัญหาที่คิดว่า มีความเชื่อมั่นมากที่สุด

1.4 การมีหลักในการปกครอง หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม ได้ช่วยกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

1.5 การมีหลักในการทำงาน หมายถึง การนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานและ วางกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงาน หลักจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว

1.6 การมีจุดประสงค์ หมายถึง ผู้นำที่มีเวลาปฏิบัติงาน ควรตั้งความมุ่งหมาย ในการทำงาน เพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จ และ ความผิดพลาด

1.7 การวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงาน ระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาด ในการบริหารงาน

1.8 ความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้นำที่ดีควรจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อหลักการที่สำคัญ ที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต

1.9 การบริหารบุคคล หมายถึง วัตถุประสงค์หลักในการบริหารงานในหน่วยงาน ควรจะเน้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้น

1.10 ความรักองค์การ หมายถึง เมื่อทุกสิ่งทุกอย่างได้รับการปฏิบัติแล้ว สิ่งทีผู้นำ ต้องคำนึงมากกว่า คือวิธีการจัดการ คือ การแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมในหน่วยงานที่จะประสงค์ ความสำเร็จสูง ๆ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติของครู ที่ตอบสนอง ความต้องการของโรงเรียน 11 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงาน หรือชิ้นงาน ที่เป็นผลจาก การปฏิบัติงาน

2.2 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ระดับคุณภาพว่าดีหรือไม่ ตัดสินจากความถูกต้อง และความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดลออ และ ความประณีต หรืออาจวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด หรือจำนวนความผิดพลาด ที่เกิดขึ้น

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง

2.4 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ งานและเข้าใจงานได้อย่างรวดเร็ว

2.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2.6 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักเอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน สามารถรับผิชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อ มีงานเร่งด่วน

2.7 ด้านทักษะในการสื่อสาร หมายถึง สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทั้งในด้านการ พูด การเขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของ บุคคลอื่น

2.8 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดหลากหลายทิศทาง คล่องแคล่ว ในการคิด รู้จักเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

2.9 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้ทุกระดับ

2.10 ความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย หมายถึง สามารถปฏิบัติ ราชการได้ดี ไม่ทำผิดวินัยของข้าราชการครู เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน

2.11 ความเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง การเป็นตัวแทนที่ดีของผู้บังคับบัญชา สามารถ วางแผน และดูแลองค์การได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งทำ หน้าที่รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
6. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ที่ 1 ตำบลบึง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20230 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ก่อสร้างโดย มล. ยวง อิศระเสนา หัวหน้าบริษัทน้ำตาลไทยกสิกรอุตสาหกรรมจำกัด ปัจจุบันมีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 16 ไร่ 2 งาน 32 ตารางวา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์เป็นโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย (ชั้นอนุบาล 1-2) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) สภาพชุมชนโดยรอบโรงเรียนมีลักษณะ เป็นชุมชนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ ศรีราชา) มีประชากรประมาณ 150,000 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ธนาคาร วัด โรงงาน บริษัท ร้านค้า และที่ทำการไปรษณีย์

โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์มุ่งเน้นให้นักเรียน เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ และผู้ปกครอง มีความสุภาพอ่อนน้อม อยู่อย่างพอเพียง มีสุนทรียภาพ และความสามารถในด้านดนตรีไทย และรู้จักอนุรักษ์ความเป็นไทย ผู้บริหาร โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการบริหาร กำกับ ติดตาม มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา มีผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับมาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในส่วนของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครูได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ มุ่งส่งเสริมทักษะวิชาการ เน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้การบริหารจัดการ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้ มีทักษะทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพในการทำงาน
4. พัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5. สร้างเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพร่างกายและจิตที่ดี ใช้วิถีอย่างไทย เชิดชูศิลปะประจำชาติ

เป้าหมาย

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีพัฒนาการและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. นักเรียนมีความรู้และทักษะ ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น
3. นักเรียน ครู และบุคลากร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. การบริหารด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ
6. โรงเรียนมาอาคารสถานที่เพียงพอ และมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้
7. นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เรียนรู้อย่างมีความสุข

8. นักเรียน ครู และบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ใช้วิถีชีวิตแบบไทย

อัตลักษณ์

เด็กไทยกสิกร รักการออม

เอกลักษณ์ของสถานที่ศึกษา

โรงเรียนส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. มุ่งส่งเสริมด้านบริหารจัดการให้เป็นระบบ
2. มุ่งเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เน้นการฝึกปฏิบัติ

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนานักเรียน ให้มีความรู้และทักษะ ในการแสวงหาความรู้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาโรงเรียนให้มีระบบบริหารจัดการ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 5 ปรับปรุงภูมิทัศน์และอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 6 นักเรียนมีสุขภาพการและจิตที่ดี

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3, 2557, หน้า 35)

จากข้อมูลข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีพื้นที่ติดกับเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ ศรีราชา) มีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งส่งเสริมทักษะวิชาการ เน้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารจัดการ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ได้มีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ดุนน์ (Dunn, 1977, p. 178) กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น โดยชักชวนให้คนอื่นช่วยปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เซเรส (Sayles, 1979, p. 32) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำโดยทั่วไปควรมีลักษณะ ดังนี้ มีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถหรือทักษะเชิงเทคนิคและความรู้เกี่ยวกับองค์กร เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความกระตือรือร้น

روبินส์ (Robbins, 1991 อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นารี, 2547, หน้า 14) กล่าวว่าคำว่า “ผู้นำ” (Leader) กับ “ผู้บริหาร” (Manager) มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหารเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์กรแต่ละคนอาจแสดงบทบาทภาวะผู้นำตามตำแหน่งของเขาในองค์กร ผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหารและผู้บริหารหลาย ๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทผู้นำ

เทอร์รี่ (Terry, 1997, p. 210) ได้ให้นิยามคำว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระธรรมปิฎก (2540, หน้า 18 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้ที่ประสานงานให้พวกกันไป โดยเดินหน้าหรือมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายให้ได้

อนันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 37 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 43) ได้กล่าวถึง ผู้นำ ย่อมหมายถึง “บุคคล” ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่ม สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจได้

วันชัย ปานจันทร์ (2556, หน้า 3) ได้ให้คำนิยามของผู้นำ ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเองจนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถจากตัวของเขาเอง จนได้รับการยอมรับจากกลุ่มและสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ คำว่า Leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำ ได้เริ่มใช้ เมื่อปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่า Leadership หรือภาวะผู้นำ ไม่มีปรากฏจนกระทั่งปี ค.ศ. 1834 หรือเมื่อต้นศตวรรษที่ 19 จึงมีคำ

กล่าวซึ่งแปลว่า ความสามารถที่จะนำผู้อื่น (Oxford English Dictionary, 1933 อ้างถึงใน วีระเวก สุขสุคนธ์, 2550, หน้า 13)

ดาฟท์ (Daft, 2005 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ซึ่งตั้งใจที่จะเห็น การเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของทุกฝ่าย

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2008 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานหนักเพื่อ บรรลุภารกิจที่สำคัญ

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึง นิยามของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มี ร่วมกัน ซึ่งนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่อยู่ภายใต้ตัวผู้นำ แต่เหตุการณ์ของการแลกเปลี่ยน ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นความเป็นผู้นำหรือ ภาวะผู้นำ ไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กัน

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1992, pp. 7-15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำ
3. ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม
4. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพล
5. ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำ หรือการแสดงพฤติกรรม
6. ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการเกลี้ยกล่อม
7. ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย
8. ภาวะผู้นำ เป็นผลจากการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
9. ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงบทบาทแตกต่างกัน
10. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

วีระเวก สุขสุคนธ์ (2550, หน้า 16) “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อ บุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่น โดยให้ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ การสร้าง แรงจูงใจ ให้แรงกระตุ้นในกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดกิจกรรม หรือเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 1) อ้างถึง ปีเตอร์ เอฟ ตรีเกอร์ ภูทางด้านการจัดการ ผู้ล่วงลับไปแล้ว กล่าวว่า ผลการบริหารงานที่สะท้อนจากภาวะผู้นำ เป็นสิ่งกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ดังนั้นจึงมีนักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องในแนวเดียวกัน ดังนี้

วันชัย ปานจันทร์ (2556, หน้า 6) ได้สรุปอย่างชัดเจนถึงคำว่า ภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership) การมีภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดได้ว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำตรงกันข้ามกับบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว สอดคล้องกับ คำพูดที่ว่า ผู้นำอาจจะไม่มี ความเป็นภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเมื่อเราพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนนั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

เบส (Bass, 1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลี่คลายสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม
 8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
 9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง
 10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้แนะเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
 11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
- ดับริน (Dubrin, 2010, p. 4 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 50-51) ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ
1. การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก (Exchange the purpose) ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision) และค่านิยม (Value) โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้
 2. การปฏิเสธ (The right to say no) เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกของกลุ่มที่พูดมาก ๆ เกินความจำเป็นมักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลดละการนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ของตนเองลงบ้าง
 3. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Joint accountability) ในฐานะเพื่อนร่วมงาน สมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
 4. การมีความซื่อสัตย์ (Absolute honesty) ในฐานะสมาชิกของกลุ่มนอกจากการแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกันแล้วต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศ หักหลัง (Betrayal) ซึ่งกันและกัน
- รีส (Reece, 2011 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจและชี้แนะแนวทาง แก่พนักงานให้มีส่วนร่วมต่อเป้าหมายเดียวกัน
- วิลเลียม (Williams, 2013 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการโน้มน้าวบุคคลอื่น ให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 7-9) ได้สรุปแนวคิดและนิยามของภาวะผู้นำสอดคล้องตามกรอบแนวคิดของ Northouse (2012, pp. 3-6 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 7-9) สามารถจัดกลุ่มนิยามแนวคิดความหมายของภาวะผู้นำได้ 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก ได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ (Leadership is a trait) มองว่าผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากคน โดยทั่วไปที่ส่วนใหญ่สืบเชื้อสายกันมา เป็นลักษณะทางกายภาพ (Physical) สังคม (Social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ (Personal characteristics) ซึ่งสืบทอดในตัวผู้นำ (Inherent) เช่น ลักษณะท่าทาง สติปัญญา ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ การเป็นคนเปิดเผยหรือการเข้าสังคม เป็นต้น ภาวะผู้นำแบบนี้เน้นที่ตัวผู้นำและพรสวรรค์ของเขา เชื่อว่าผู้นำมาจากกำเนิดไม่ได้สร้างขึ้นมาจากภายหลัง (Leaders & born) บางคนเชื่อว่าผู้นำแบบนี้เป็นคนชั้นนำของสังคม (Elite) แต่อย่างไรก็ตามมีข้อถกเถียงว่าทุกคนต่างเกิดมาด้วยความสามารถพิเศษแตกต่างกันมิใช่เฉพาะคนกลุ่มน้อย และสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะที่มีมาก่อนนั้นได้ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงต้องการผู้นำที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสถานที่ นิยามที่สอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มนี้ คือ ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Northouse, 2012, p. 3; Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2005, p. 241)

กลุ่มที่สอง มุ่งเน้นในเรื่องความสามารถ (Leadership is an ability) กลุ่มนี้มุ่งไปที่ความสามารถในการนำ (Capacity to lead) มีแนวคิดว่าคนเรามีความสามารถที่ต่างกัน โดยธรรมชาติ (Natural capacity) แต่ถ้าได้รับการฝึกฝนหรือพัฒนาความสามารถนั้นก็จะทำให้มีความสามารถเป็นผู้นำการนำในด้านนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้สอดคล้องกับแนวคิดนี้ เช่น ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบริหารตนเอง นำผู้อื่นและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถชักคนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ โดยการคลอใจ (Inspire) การกระตุ้น (Stimulate) และการสนับสนุน (Support) เป็นต้น (Northouse, 2012, p. 4; Dubrin, 2010, p. 2; Robbins, 2005, p. 302; Draft, 2002, p. 514; O'Leary, 2000, p. 2; ศักดิ์ไทย สุกิจบรร, 2549, หน้า 30-31; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547, หน้า 7)

กลุ่มที่สาม ให้ความสำคัญกับทักษะ (Leader is a skill) จะเน้นที่ขีดความสามารถหรือสมรรถนะของผู้นำ (Competency) ซึ่งจะแตกต่างจากกลุ่มที่เน้นความสามารถที่ธรรมชาติได้สร้างมาให้แล้วเพียงแต่มีการพัฒนาในด้านนั้น ๆ เพิ่มขึ้นก็จะสามารถเป็นผู้นำในด้านดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ในขณะที่กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าทุก ๆ คนสามารถพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะตนเองได้ ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้วยการฝึกปฏิบัติ (Practice) การเรียนการสอน

(Instruction) การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from other) หรือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from experience) ก็ทำให้เขามีภาวะผู้นำได้ด้วย เช่น ภาวะผู้นำเป็นสมรรถภาพของผู้นำที่ได้รับการพัฒนาหรือกระบวนการในการบริหารจัดการเพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (Northouse, 2012, p. 4; Sergiovanni, 1984, pp. 488-489)

กลุ่มที่สี่ ให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรม (Leadership is a behavior) จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ (Leadership role) ที่ผู้นำปฏิบัติหรือแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตได้โดยมีตัวร่วมหลักของพฤติกรรมทั่วไปอยู่สองประเภท คือ พฤติกรรมที่ได้จากการทำงาน (Task behaviors) ซึ่งได้จากการทำงานของผู้นำและพฤติกรรมที่ได้จากกระบวนการทำงาน (Process behavior) เกิดจากการที่ผู้นำได้ช่วยให้สมาชิกหรือกลุ่มมีความพึงพอใจ นิยามที่สอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมการทำงานและกระบวนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในด้านของงานที่บรรลุผลตามเป้าหมายและความพึงพอใจ (Northouse, 2012, p. 5; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 3)

กลุ่มที่ห้า มองภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสัมพันธ์ (Leadership is a relationship) มุ่งความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามมากกว่าคุณลักษณะที่หลากหลายของผู้นำ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการรวมพลัง (Process of collaboration) ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งเรื่องภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดที่นักวิชาการสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่รวมพลังกันกำหนดภารกิจหรือทิศทางการทำงานที่ทำให้เกิดกิจกรรมหรือการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Share purpose) เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Northouse, 2012, p. 5; Draft, 2005, p. 5; Raelin, 2003, p. 6; กวี วงศ์พุด, 2539, หน้า 17; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 29)

กลุ่มสุดท้ายมุ่งไปที่กระบวนการของอิทธิพล (Leadership is an influence process) มองว่าภาวะผู้นำไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นเดี่ยว ๆ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เฉพาะเจาะจงเท่านั้นแต่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้น ต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) และสถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) ในการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Objectives) หรือเป้าหมายที่มีร่วมกัน (Share goal) (Northouse, 2012, p. 336; Koontz & Weihrich, 1988, p. 437; Stoner & Freeman,

1989, p. 459; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 12; ธวัช บุญยมติ, 2550, หน้า 35; ทองใบ สุธาชัย, 2550, หน้า 2; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546, หน้า 10; สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 155)

จากความหมายของภาวะผู้นำ ดังที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำเป็นผู้ใช้อิทธิพลของตนหรือ กลุ่มคนกระตุ้นชี้นำให้ผู้ตาม เต็มใจปฏิบัติตามสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 71) กล่าวว่า ความสนใจต่อเรื่องภาวะผู้นำมีมานานหลายร้อยปีตั้งแต่ยุคของเพลโต (Plato) จนมาถึงในยุคปัจจุบัน ซึ่งมักให้ความสนใจกับเรื่องที่ว่า ใครเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีอยู่ที่ไหน และผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะอะไรบ้าง ซึ่งการวัดความมีประสิทธิภาพของผู้นำสามารถบ่งชี้ได้จากความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 71) ได้รวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory of leadership)

ผู้นำที่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงในระดับโลก เช่น ลินคอล์น (Lincoln) นโปเลียน (Napoleon) แมงชีเทเรซ่า (Mother Theresa) หรือ มหาตมะคานธี (Gandhi) มีอะไรที่เป็นจุดเด่นหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่โดดเด่น งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้นำที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำแบบที่กล่าวข้างต้น มีเอกลักษณ์เฉพาะของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สร้างความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและคุณลักษณะเหล่านี้จะมีความมั่นคงและติดตัวยาวนาน กล่าวคือ งานวิจัยมุ่งเน้นที่จะค้นหากลุ่มคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เป็นคุณสมบัติต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จโดยคุณลักษณะที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ สติปัญญา ค่านิยม ความเชื่อมั่นหรือลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น ความสูงและน้ำหนัก หรือคุณลักษณะทางสังคม เช่น ทักษะและสถานภาพระหว่างบุคคล รวมถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพ เป็นต้น การมุ่งความสนใจไปที่ความยิ่งใหญ่ของผู้นำ ทำให้แนวคิดนี้ถูกเรียกว่า “แนวคิดมหาบุรุษ” (Great man approach) ซึ่งมองหาว่าอะไรที่ทำให้ผู้นำมีความยิ่งใหญ่และเลือกผู้นำในอนาคตจากคุณลักษณะเหล่านี้ (Daff & Marcic, 2009 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 79)

งานวิจัยในยุคแรกของศตวรรษที่ 20 ที่ศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ค้นพบคุณลักษณะที่หลากหลายที่กำหนดความมีประสิทธิภาพของผู้นำ อย่างไรก็ตามจำนวนของคุณลักษณะที่ได้จากการวิจัย ไม่สามารถตอบคำถามบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้และผลของงานวิจัยบางเรื่องไม่มีความสอดคล้องกัน เช่น ข้อโต้แย้งในยุคแรก ๆ

ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น ลินคอล์น มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพคนอื่น ๆ ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือโต้แย้งอย่างหนัก เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพบางคน (ในบางมุมของการเป็นผู้นำ) เช่น ฮิตเลอร์ หรือ นโปเลียน ไม่ได้รูปร่างสูง

อย่างไรก็ตาม ความสนใจเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะกลับมาได้รับความสนใจอีกครั้งในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ตัวอย่างเช่น นักวิจัยพยายามค้นหาเพื่อที่จะกล่าวถึงข้อจำกัดของทฤษฎีคุณลักษณะในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่ได้นำมากล่าวถึงได้แก่ แรงขับ การจูงใจ ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและบารมี นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่คล้ายคลึงกันที่พยายามศึกษาบทบาททางเพศและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ เช่น ผู้หญิงกับผู้ชายมีแนวโน้มที่จะนำแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยได้ระบุอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างของการเป็นผู้นำที่ถูกขับเคลื่อนโดยผู้ชายกับผู้หญิง

มีงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำมากมายหลายเรื่องซึ่งทำให้ค้นพบคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการจัดการและความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ นอกจากนี้งานวิจัยของ เอ็ดวิน ไกเซลลี (Edwin Ghiselli) พบว่าคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบไปด้วย (Lussier, 2006 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 73-74)

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory ability) ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่การจัดการขั้นพื้นฐานทั้ง 4 อย่าง ได้แก่ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม แรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ และทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำและการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Need for occupational achievement) ผู้นำมุ่งมั่นที่จะค้นหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ

3. ความฉลาด (Intelligence) ผู้นำมีความคิด มีความสามารถในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจ

4. การกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความเหมาะสม

5. ความแน่นอน (Self-assurance) ผู้นำต้องมีความหนักแน่นทางอารมณ์แสดงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามได้ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้เป็นอย่างดี

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำต้องคิดค้นหรือหาแนวทางในการทำงาน หรือแก้ปัญหา ด้วยวิธีการหรือรูปแบบใหม่ที่ยังไม่มีใครเคยทำมาก่อนและสามารถที่จะพึ่งพาตนเองในการทำงาน ได้ ถึงแม้ว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทีมงานก็ตาม

จากข้อความข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า นักวิจัยในยุคแรก ๆ พยายามศึกษาลักษณะของ ผู้นำด้วยการตรวจวัดคุณลักษณะเด่น ๆ ทางกายภาพ ได้แก่ คุณลักษณะบุคลิกภาพ ความสามารถของ บุคคลที่เชื่อว่าจำเป็นต่อผู้นำ นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเป็นต้นกำเนิดของ “แนวคิดมหาบุรุษ” (Great man approach) ที่มุ่งเน้นการค้นหากลุ่มคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมอง หาว่าอะไรที่ทำให้ผู้นำมีความยิ่งใหญ่และเป็นแนวคิดที่ใช้ในการเลือกผู้นำในอนาคต

2. ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral leadership theory)

นักวิจัยทางด้านภาวะผู้นำตระหนักดีว่า การศึกษาเรื่องคุณลักษณะแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สามารถอธิบายถึงความมีประสิทธิภาพของผู้นำได้ ดังนั้นในช่วงปลายศตวรรษ 1940s งานวิจัย ทางด้านภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสนใจไปที่เรื่องพฤติกรรมของผู้นำมากกว่าการวิเคราะห์เรื่อง คุณลักษณะ เพื่อที่จะค้นหาว่ามีรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์หรือไม่ โดยงานวิจัยพยายามชี้ให้เห็นความแตกต่างทางพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ ผู้ตามด้วย (Lussier, 2006 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 74)

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ พยายามที่จะค้นหาเพื่อกำหนดรูปแบบที่แตกต่างกันของผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีที่สำคัญด้วยกัน 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของ มหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮและ Leadership Grid

1. ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา

รูปแบบภาวะผู้นำ คือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่านักทฤษฎีทางพฤติกรรมจะมุ่งเน้นการศึกษาไปที่ พฤติกรรมของผู้นำ แต่พฤติกรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและทักษะ ในช่วงปี 1930s ก่อนที่ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำจะได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย Kurt Lewin และคณะจาก มหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตามซึ่ง สามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 3 ประเภท ได้แก่ (Lussier, 2006; Phillips & Gully, 2012 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 75)

1.1 รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) ผู้นำรวบอำนาจการตัดสินใจ ตัดสินใจเพียงลำพัง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องทำอะไรและควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

1.2 รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) ผู้นำกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

1.3 รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไรและไม่มีการติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด

ถึงแม้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำที่ใช้รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ แต่งานวิจัยที่เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำทั้งสองนี้ยังไม่ได้ข้อสรุปชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานเองด้วย เพราะพนักงานที่มุ่งมั่นเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีแนวโน้มที่จะสร้างแรงจูงใจที่มากขึ้น ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจและนำไปสู่การทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใด เป็นรูปแบบที่ดีที่สุด (Phillips & Gully, 2012)

2. การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Studies)

จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้ก็เพื่อกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มที่มีผลผลิตสูงและต่ำในหลายองค์การ นักวิจัยได้รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ห่อภิปรายผลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กำหนดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยระบุถึงรูปแบบของพฤติกรรมไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) และผู้นำที่มุ่งพนักงานหรือมุ่งคน (Employee-centered)

ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ตัวผู้บังคับบัญชา อธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการทำงานและสนใจในเรื่องของการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าผู้นำจะไม่ได้วางเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงก็ตาม แต่ก็พยายามสร้างแรงกดดันให้เกิดขึ้นแก่พนักงานเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ผู้นำแบบนี้ไม่ค่อยเชื่อใจพนักงานต่อการทำงานเพียงลำพัง ดังนั้นจึงพยายามดูแลหรือคอยตรวจสอบอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ผู้นำที่มุ่งงานยังมีความเข้าใจอย่างจำกัดต่อระบบสังคมในแผนกต่าง ๆ ในองค์การซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความสนใจต่อบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี

ผู้นำที่มุ่งพนักงาน หรือมุ่งคน (Employee-centered) พยายามสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สูง สิ่งที่ทำให้ผู้นำให้ความสนใจ คือ คนหรือระบบสังคมในแต่ละแผนก ผู้นำมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูงและสื่อสารเป้าหมายในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ผู้นำที่มุ่งเน้นพนักงานให้ความสนใจเป็นอย่างมากต่อเรื่องสังคมในที่ทำงานต่อความคาดหวังผลปฏิบัติงานที่สูง

โดยสรุปก็คือ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด คือ ผู้ที่ทำงานโดยมุ่งคนสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลงานสูงและผู้นำมีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งงานประสบผลสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงานและความต้องการของคนแต่มุ่งให้การทำงานดำเนินไปตามแผนและลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น นักวิจัยทางภาวะผู้นำบางกลุ่มชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มุ่งคนมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นแต่เรื่องงาน อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยยังเชื่อว่าผู้นำที่มุ่งงานสามารถนำไปสู่การมีผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น แต่มีผลลัพธ์ที่ไม่สร้างสรรค์ของการกระทำในลักษณะนี้ซ่อนอยู่ เช่น ทัศนคติที่ไม่ดีของพนักงาน ทำให้เกิดการหยุดงานบ่อยหรือลาออกจากงาน รวมถึงความไม่จงรักภักดีต่อองค์กรและความไม่เชื่อใจที่มีต่อผู้นำ

3. การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies)

ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ถูกพัฒนาขึ้น โดยนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อถามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำทั้งในองค์การทหารและอุตสาหกรรมทั่วไป ผลการวิจัยระบุถึงพฤติกรรมหลากหลายประเภทของผู้นำแต่ได้มุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมที่สำคัญ 2 ประการเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่นและการริเริ่มโครงสร้าง (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 57)

การนึกถึงจิตใจผู้อื่นหรือการเน้นสร้างสัมพันธ (Consideration) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นคนเป็นสำคัญ ผู้นำที่นึกถึงจิตใจผู้อื่นสูงจะแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะมีความเข้าอกเข้าใจ เป็นคนอบอุ่นและสนใจในการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของความไว้วางใจของทั้ง 2 ฝ่าย นอกจากนี้ผู้นำยังค้นหาคำแนะนำและมุมมองจากผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะยอมรับและนำไปปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นให้คำปรึกษาปัญหาทุกข์ร้อนและเอาใจใส่ดูแล ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจ ให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงข้ามกับผู้นำที่นึกถึงจิตใจผู้อื่นต่ำมักจะวิพากษ์วิจารณ์การทำงานผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่นและมีความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ไม่มีคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การริเริ่มที่โครงสร้างหรือการเน้นโครงสร้างการทำงาน (Initiating structure) คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานเป็นสำคัญ ผู้นำที่มีลักษณะริเริ่ม โครงสร้างสูงจะกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดระยะเวลาในการทำงานและอธิบายถึงสิ่งที่ต้องทำอย่าง ชัดเจน ผู้นำจะปฏิบัติตนอย่างเชื่อมั่น โดยไม่ถามถึงคำแนะนำหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีลักษณะริเริ่มที่โครงสร้างต่ำจะไม่ริเริ่มงานใด ๆ ผู้นำจะปล่อยผู้ใต้บังคับบัญชาให้กำหนด ภาระงานและระยะเวลาในการทำงานเอง องค์การที่มีผู้นำที่มีลักษณะริเริ่มที่โครงสร้างสูง ประกอบ กับมีลักษณะของการบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดในการทำงานจะส่งผลต่ออัตราการลาออกของ พนักงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามระดับที่พอดีของการริเริ่มที่โครงสร้าง สามารถช่วยให้ได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีในสถานการณ์ที่บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือ เผชิญกับความไม่ชัดเจนของภาระงานที่สูง โดยสรุปก็คือ นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโฮโอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมพื้นฐาน 2 แบบ ที่เป็นอิสระจากกันจนเกิดเป็น พฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ตามปริมาณมากน้อยของพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ นักวิจัยกลุ่มนี้ สรุปว่า ผู้นำที่มีการทำงานหรือมุ่งงานสูง เพราะหลักฐานการศึกษาวิจัยในเบื้องต้นพบว่า พฤติกรรม ผู้นำดังกล่าวทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจมากขึ้น สติการขาดงานและ การลาออกลดน้อยลง อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในระยะเวลาต่อมาพบว่าในบางสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานก็ทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้นและในบางสถานการณ์พฤติกรรมมุ่งคนก็ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น สติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลงเช่นเดียวกัน

4. Leadership Grid

Leadership Grid หรือที่เรียกว่า Managerial Grid ถูกพัฒนาขึ้นโดย โรเบิร์ต เบลคและเจเน มิวตัน (Blake & Mouton, 1985) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส โดยอาศัยพื้นฐานการศึกษาของทั้ง 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยไอโฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน เป็นวิธีการที่ประเมินพฤติกรรม ของผู้นำจาก 2 ประเด็นด้วยกันได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อผลผลิต (Concern for production) และ ความเอาใจใส่ต่อบุคคล (Concern for people) และแนะนำรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่จากระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 2 ด้าน ในตารางความเป็นผู้นำได้แยกแบบของผู้นำ ออกเป็น 5 ประเภท โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้นำตกอยู่ในส่วนไหนของตารางแล้วก็ทำการ ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละแบบ ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (Phillips & Gully, 2012)

(1, 9) ผู้จัดการรีสอร์ท (The country club manager) มีความใส่ใจต่อความต้องการของคน อื่นเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง และสะดวกสบาย เป็นแบบการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและความพอใจในงานสูงสุดแต่

ได้ผลงานต่ำ ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของคนและสร้างสัมพันธ์อันดี มีความเป็นมิตร และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

(9, 9) ผู้จัดการทีม (The team manager) ความสำเร็จในงานมาจากความผูกพันของสมาชิกในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่นำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นแบบผู้นำที่ความต้องการมากที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดผลงานสูง ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็มีความพอใจในงานสูง การทำงานใช้วิธีการให้ทุกคนมีความผูกพันต่อความสำเร็จของงาน โดยให้มีส่วนร่วมกันที่เป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยความไว้วางใจกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

(5, 5) ผู้จัดการแบบสายกลาง (The organize-man manager) การสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีเพียงพอ โดยการสร้างสมดุลระหว่างความจำเป็นในการทำงานและรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานไว้ในระดับที่พึงพอใจได้ เป็นรูปแบบการทำงานที่สมดุล ที่ทำให้งานสำเร็จปานกลางและขณะเดียวกันรักษาระดับขวัญและความพอใจในการทำงาน

(1, 1) ผู้จัดการที่ด้อยคุณภาพ (The impoverished manager) มีความพยายามน้อยมากในการทำงาน ไม่ใส่ใจทั้งเรื่องคนและงาน หน้าที่สำคัญเพียงแค่ทำงานที่จำเป็นให้เสร็จลุ่ล่งไป เพื่อที่จะคงสภาพการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การไว้ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งผลงานและความพอใจในการทำงาน

(9, 1) ผู้จัดการแบบบังคับใช้แรงงาน (The sweatshop manager) มุ่งความเอาใจใส่ต่องานสูงแต่มีความเอาใจใส่ต่อคนต่ำ โดยจะใช้อำนาจหน้าที่ของตนบังคับพนักงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่สนใจในความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณถูกปฏิบัติเหมือนกับเครื่องจักร เป็นแบบผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จ แต่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำสุด

จากทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) และผู้นำที่มุ่งพนักงานหรือมุ่งคน (Employee-centered) ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้ที่ทำงานโดยมุ่งคน สามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลงานสูงและผู้นำมีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งงาน ประสบผลสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงานและความต้องการของคนแต่มุ่งให้การทำงานดำเนินไปตามแผนและลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or situation)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎี

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผล แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 31)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory)

ดubin (Dubrin, 2010, pp. 134-139 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ ไว้ว่าเป็นการ ศึกษาแบบของ พฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ดังนี้

- 1) แบบภาวะผู้นำเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำ
- 2) การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งผู้นำ และ
- 3) ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เหมาะสมระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดของ ฟิดเลอร์ ได้มาจากการศึกษาวิจัยแบบของภาวะผู้นำจำนวนมากที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของ องค์การที่แตกต่างกัน จากการประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลจาก สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ข้อสรุปว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมระหว่าง แบบของผู้นำกับสถานการณ์

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard's Situation Theory)

ใน ค.ศ. 1977 เฮร์เซย์และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard) นักวิจัยภาวะผู้นำ ได้ พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยให้ความสำคัญกับความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิ ภาวะ (Maturity) ของผู้ตาม กล่าวคือ ถ้าการเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับ ความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตามก็จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ เฮร์เซย์ และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติ ของ ฟิดเลอร์ (Fiedler) คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำและ วุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถานการณ์ที่ ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน ดังนั้น ในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership style) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ (Yukl, 2010, pp. 173-174 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 34)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้ผู้ปรับพฤติกรรมของให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องกับ และตั้งอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ พฤติกรรมด้านงาน พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตามที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือวัตถุประสงค์ ที่ผู้นำพยายามให้ผู้ตามกระทำสำเร็จ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมา ทั้งที่มีการนำเสนอรูปแบบผู้นำในลักษณะนี้ในปี ค.ศ. 1978 โดยเบิร์น (Burn) ซึ่งผู้นำรูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับผู้นำในรูปแบบอื่นที่มีนักวิชาการทางด้านภาวะผู้นำได้เขียนไว้ เช่น ผู้นำที่มีเสน่ห์ (Charismatic leadership) หรือ ผู้นำแห่งการพัฒนา (Developmental leadership) (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 100-102) ปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ความมีเสน่ห์ของผู้นำ (Charismatic leadership) 2) ความใส่ใจต่อผู้อื่น (Individualized consideration) 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual stimulation) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เสน่ห์ของผู้นำ การที่ผู้นำจะได้คะแนนสูงในองค์ประกอบด้านนี้ ผู้นำต้องนำเอาความภาคภูมิใจ ความเคารพและการมีพรสวรรค์ออกมาใช้ เพื่อแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่แท้จริง สำหรับองค์ประกอบที่สอง คือ ความใส่ใจต่อผู้อื่น สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำใช้การมอบหมายงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่มีต่อผู้อื่นของผู้นำด้วย ส่วนองค์ประกอบสุดท้าย คือ เรื่องของการกระตุ้นทางสติปัญญา โดยบ่งชี้ว่าผู้นำมีวิสัยทัศน์และเสนอความคิดเพื่อกระตุ้นให้มีการทบทวนวิธีการที่ได้ปฏิบัติกันมาแล้วในอดีตและเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาวิธีคิดแบบใหม่ขึ้นในองค์การด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงการส่งเสริมหรือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งความสนใจไปที่คุณภาพของสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น วิสัยทัศน์ คุณค่า รวมถึงความคิดเพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้ความหมายในเชิงกว้างเพื่อที่จะแยกกิจกรรมต่าง ๆ และจัดหาแนวทางข้อตกลงตลอดจนความร่วมมือจากพนักงานหรือผู้ตาม ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับพื้นฐานด้านคุณค่าส่วนตน ความเชื่อและคุณภาพของผู้นำมากกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนอยู่ 4 ประการ อันได้แก่

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ตาม (Transformational leadership develops followers into leaders) โดยผู้ตามมีอิสระในการควบคุมดูแลพฤติกรรมของตน ผู้นำประเภทนี้รวบรวมบุคลากรเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรและกำหนดขอบเขตที่ผู้ตามสามารถจัดการตนเองได้อย่างมีอิสระต่อการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและช่วยให้ผู้ตามหาวิธีการมองปัญหาในมุมมองใหม่เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยกระดับความเอาใจใส่ของผู้ตามจากระดับต่ำหรือระดับที่ตอบสนองทางกายภาพเท่านั้น เพื่อนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นหรือระดับที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ นอกเหนือจากการให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการระดับต่ำของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้างที่มากพอหรือสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ยิ่งกว่านั้นผู้นำดังกล่าวยังมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานอีกด้วย ดังนั้นผู้นำจึงไม่ใช่เพียงแค่มอบหมายงานเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำของพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับความต้องการและความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและเชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กรด้วย ผู้นำประเภทนี้มุ่งหวังให้ผู้ตามได้มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงองค์กรมากขึ้น

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเพื่อก้าวไปไกลกว่าความต้องการของตนโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่ดีของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานให้มากขึ้นกว่าที่ตนคาดหวังไว้ในตอนแรก ผู้นำแบบนี้พยายามที่จะให้ผู้ตามรับรู้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและผลลัพธ์ นอกจากนี้ผู้นำอาจทำให้ผู้ตามก้าวข้ามความต้องการส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยไม่ได้กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามตนแต่เพียงเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ตามเชื่อในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและตั้งใจที่จะเสียสละตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วย

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวาดภาพวิสัยทัศน์ที่ฟังปรารถนาต่อสถานภาพในอนาคตไว้และสื่อสารกับคนในองค์กรด้วยวิธีที่สร้างความเจ็บปวดเพื่อเปลี่ยนแปลงให้มีคุณค่าสมกับความสำเร็จที่ทำได้บ้าง บางครั้งบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำแบบนี้ คือ การหาวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้นกว่าของเดิมที่มีอยู่และขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อที่จะร่วมกันแบ่งปันความฝันและทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ รวมถึงการมองเห็นภาพที่ฟังปรารถนาขององค์กรที่ได้วาดไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงส่งเสริมหรือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งความสนใจไปที่คุณภาพของสิ่งที่

จับต้องไม่ได้ เช่น วิสัยทัศน์ คุณค่า รวมถึงความคิดต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้ความหมายในเชิงกว้างเพื่อที่จะแยกกิจกรรมต่าง ๆ และจัดหาแนวทางข้อตกลงตลอดจนความร่วมมือจากพนักงานหรือผู้ตามด้วยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ตาม ยกระดับความเอาใจใส่ของผู้ตามจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเพื่อก้าวไปไกลกว่าความต้องการของตน และวาดภาพวิสัยทัศน์ที่พึงปรารถนาต่อสถานภาพในอนาคต

5. แนวโน้มภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์

จากรายงานการวิจัยบริษัทเฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลกระบุถึงแนวโน้มที่สำคัญมากที่สุด 6 แนวโน้มที่จะมีผลต่อองค์กร บุคลากรและผู้บริหารในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าผู้นำรุ่นต่อไปจะต้องมีแนวความคิดและมีกลยุทธ์ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงสามารถสร้างความสอดคล้อง (Congruence) ในการทำงาน การเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กร การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำยุคใหม่นั้นจำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตด้วย แม้ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ แต่ก็สามารถดูแนวโน้มที่อาจส่งผลถึงลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาว ซึ่งสามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างน้อย 15 ปี (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 95)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ เน้นให้ผู้นำยุคใหม่ มีแนวความคิดและมีกลยุทธ์ในการสร้างสรรค์ผลงาน รู้จักสร้างความผูกพันในองค์กร และมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตส่งจะผลถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาว

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

เนตวิก (Knezevick, 1984 อ้างถึงใน วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ, 2550) ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพยากรสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้น ๆ

เซอร์จิโอแวนนีและสตาร์เร็ด (Sergiovanni & Carver, 1980, pp. 268-280 อ้างถึงใน สมุทรชำนาญ, 2556, หน้า 54-55) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาควรแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสมกับตำแหน่ง จะต้องสามารถประสานกิจการของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของผู้บริหารจะส่งผลต่อ โครงสร้าง กระบวนการและวิธีการทำงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจของครู อาจารย์ พฤติกรรมของนักเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก คือ พฤติกรรมมุ่งงาน ลักษณะที่สอง คือ พฤติกรรมมุ่งคน

2. พัฒนาคณะอื่น เป้าหมายหลักของการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียน ต้องพัฒนาศักยภาพของการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น

3. เป็นผู้นำของกลุ่ม ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำกลุ่มใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม ลักษณะที่สอง บทบาทในการสร้างกลุ่ม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์เร็ด (Sergiovanni & Starratt, 1983, p. 35) ได้เสนอยุทธวิธีและยุทธศาสตร์สำหรับความเป็นผู้นำไว้ 10 ประการ (The 10-p Model of quality leadership) ดังนี้

1. ความจำเป็นพื้นฐาน (Prerequisites) ความจำเป็นพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะคงความสามารถและพัฒนาไปสู่ผู้นำเบื้องต้น ทักษะเหล่านี้ได้แก่ทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจการบริหารงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ทักษะในการเป็นผู้นำจัดเป็นยุทธวิธีในลักษณะที่ว่า ทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องสถานการณ์เฉพาะในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เน้นที่จุดหมายเฉพาะที่จะให้ผลผลิตออกมาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่จะมีทักษะพื้นฐานอยู่ในตัวซึ่งทักษะดังกล่าวนี้ ได้แก่

1.1 ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) ซึ่งเคทส์และคานน์ (Katz & Kahn) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า เป็นการต่อสู้กันระหว่างผู้ที่ไม่ลงรอยกันทั้งบุคคลหรือกลุ่มในด้านความต้องการ ความปรารถนา ความคิดและผลประโยชน์ ข้อขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มที่เผชิญหน้าไม่สามารถหาข้อมูลที่เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ เมลตัน (Melton) ได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไว้ 5 วิธี ได้แก่ 1) การเผชิญหน้ากัน 2) การหลีกเลี่ยง 3) การกดไว้ 4) การกลบให้เรียบและ 5. การประนีประนอม

1.2 รูปแบบการตัดสินใจ คือความเห็นหรือการตัดสินใจเป็นสิ่งเดียวกับการบริหาร ซึ่งผู้บริหารที่ดีย่อมไม่แสดงความผิดพลาดในการตัดสินใจบ่อยครั้งนัก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์การตัดสินใจคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุดและเต็มใจปฏิบัติตาม

การตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยความเป็นธรรม ยึดระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางเอาไว้ ตัดสินใจอย่างถูกต้องรวดเร็ว ไม่ลังเล

1.3 การบริหารงานเป็นทีม ในการสร้างทีมงานเป็นวิธีการที่จะโน้มน้าวให้คนมารวมกลุ่มกันทำงานผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นการทำงานเป็นกลุ่มซึ่งงานส่วนใหญ่ก็จะสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่ สติติ วงษ์สุวรรณ (2548) อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 130) กล่าวว่า แนวทางที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติให้เกิดคุณภาพในการบริหารได้นั้น ต้องรู้จักสร้างความเป็นกระบวนการกลุ่ม เพื่อกระตุ้นเตือนสมาชิกให้เห็นความสำคัญของการทำงานกลุ่ม ไว้วางใจกัน

2. การมองการณ์ไกล (Perspectives) การมองการณ์ไกลเป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ และเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองการณ์ไกลจะเป็นคนที่มองอะไรได้กว้าง มีความอดทนมีแนวคิดไกลซึ่งทำให้สามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า ซึ่งนักบริหารจะต้องมองให้ไกลและมองผ่านอุปสรรคให้ทะลุ โดยต้องมีความตั้งใจ ไม่ย่อท้อ เป็นรากฐานที่สำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนยิ่งต้องทักษะทางการมองการณ์ไกล คือสามารถรับรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทะลุปรุโปร่งรวมทั้งจะต้องสามารถคาดคะเนถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ถูกต้อง

3. การมีหลักการ (Principle) การมีหลักการบริหารงานนั้น ผู้นำจะต้องมีแนวคิดหรือมีหลักการในการปฏิบัติงานซึ่งมีความหมายต่อผู้นำเป็นอย่างมาก หลักการคือ วิธีทางแห่งการแก้ปัญหาที่คิดว่ามีความเชื่อมั่นมากที่สุด ไม่เฉพาะเพราะแต่อาศัยจากประสบการณ์เดิมเท่านั้น แต่อาจได้ข้อเท็จจริงพื้นฐานและรู้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร

4. การมีหลักในการทำงาน (Platform) การมีหลักในการทำงาน คือ การนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงาน หลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานจะช่วยตัดสินใจได้อย่างดี หลักการทำงานด้านธุรกิจ หรือด้านการศึกษาย่อมส่งผลต่อผู้นำเช่นเดียวกัน

5. การมีหลักในการปกครอง (Politics) การมีหลักในการปกครอง คือ ผู้นำควรมีลักษณะของการเป็นนักปกครอง นั่นคือ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มได้ช่วยกันทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักจะมีเรื่องของอำนาจ (Power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยอำนาจเป็นเรื่องสำคัญในการกระทำของผู้นำ เพราะสมรรถนะที่จะทำให้เกิดผลต่าง ๆ ขึ้นได้ ผู้นำและอำนาจนี้จะควบคู่กันเสมอ เช่นผู้บริหารโรงเรียนก็จะต้องสร้างความร่วมมือเพื่อให้ครูได้ทำงานตามความสมัครใจ

6. การมีจุดประสงค์ (Purposing) การมีจุดประสงค์ หมายถึง ผู้นำที่มีเวลาปฏิบัติงานควรตั้งความหวังมาในการทำงานเพราะจุดมุ่งหมายจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จและความผิดพลาด นอกจากนี้การมีจุดมุ่งหมายยังช่วยให้ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการอีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจและดำเนินไปตามทิศทางเดียวกัน

7. การวางแผน (Planning) การวางแผน คือ การเชื่อมโยงความมุ่งหมาย และโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะช่วยทำให้โครงสร้างใหญ่ของงานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าอะไรควรทำเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ การวางแผนก็คล้าย ๆ กับข้อกำหนดแนวทางของผู้บริหาร ซึ่งก็ออกมาเป็นวิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ได้แก่ ผลผลิตเฉพาะในระยะสั้นหรือตารางการทำงานต่าง ๆ ในรูปแบบของ Grant chart หรือ PERT เป็นต้น

8. ความยืนหยัด (Persisting) ผู้นำที่ดีควรจะต้องมีความยืนหยัดต่อหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับ ความยืนหยัดของผู้นำ จำเป็นจะต้องสื่อความหมายให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการทำงานและควรยืนหยัดในหลักการอันจะก่อประโยชน์ให้ได้อย่างสูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

9. การบริหารบุคคล (People) วัตถุประสงค์หลักในการบริหารงานในหน่วยงานควรจะเน้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้นการบริหารบุคคลเป็นข้อกำหนดทางยุทธวิธีและผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

10. ความรักองค์การ (Patriotism) เมื่อทุกสิ่งทุกอย่างได้รับการปฏิบัติแล้วสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึงมากกว่าวิธีการจัดการคือการแสดงออกซึ่งมีวัฒนธรรมในหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จสูง ๆ คนทำงานมักจะตกลงกันว่าลักษณะใดควรทำและจะทำอย่างไรแล้วสมาชิกของหน่วยงานยังแสดงออกถึงความรักองค์การอย่างซื่อสัตย์ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วนั้นความรู้สึกของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันมากน้อยออกไป คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้เห็นความสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นค่านิยมพื้นฐาน 12 ประการ คือ

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแผ่และแบ่งปัน
7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

12. คำนี้ถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองจากองค์ประกอบหลักทั้ง 10 ประการ สรุปได้ว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานได้ดี ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ 1) ตัวผู้นำ (Leader) 2) ผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา (Follower) และ 3) สถานการณ์ (Situation) ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำอาจไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับมากนัก ดังนั้น ความเป็นผู้ดำเนินทักษะความรู้ และค่านิยม จึงถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ผู้นำสามารถนำมาบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า หากผู้นำมีความสามารถทั้งการบริหารงานและบริหารบุคคลแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้หน่วยงานนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง สามารถนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายได้ตามกำหนดในอนาคตต่อไป

สรุป จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกนำทฤษฎีของ เซอร์จิโอแวนนี และสตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starratt) เนื่องจากเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารในเชิงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในอันที่จะส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

อนันท์ งามสะอาด (2551, หน้า 1) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงาน ที่มีลักษณะดังนี้ 1) ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time) 2) เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3) คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการ คัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี

ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็น กระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

วรัท พุกษากุลนันท์ (2550, หน้า 1) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านแล้วสรุป ได้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้คือ

ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบาย กว่าเดิม คุ่มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (Efficiency is to do thing right) งานประกันคุณภาพวิทยามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจาก กระบวนการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความคุ้มค่าของการลงทุน ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ ของการทำงานกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวคือประสิทธิผลจะแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและทันเวลา เพื่อให้ได้ผลผลิต

ราณี อธิชัยกุล และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์ (2541, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพซึ่งมีความสามารถที่นิยมใช้ในความหมายของลักษณะทำงานดีการทำงานมีประสิทธิภาพก็คือการทำงานแต่มีความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้วประสิทธิภาพหมายถึง การสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้มากที่สุดเมื่อกำหนดระดับค่าใช้จ่ายให้แล้วหรือสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด

ไซมอน (Simon, 1960, p. 80) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับมิลเล็ท (Millet) คือ พิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้อูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็น การบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบอกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียน สูตรได้ดังนี้

$$E = O - I / S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ไรอัน และสมิธ (Ryan & Smith, 1954, p. 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่ บอกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจาก

แง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงานจากความหมายของประสิทธิภาพดังกล่าวว่าจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้มากที่สุดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้านแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของและอื่น ๆ

นอกจากนี้ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วย ของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน หรือในทางกลับกัน หมายถึงความสามารถ ในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดย ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผล ประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อ เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

ความหมายของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าพิจารณาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) เป็นความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด การใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล (Effectiveness)

เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

มีทั้งวิชาการให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับสัทภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2543 อ้างถึงใน แพรวพรรณ ประนมรัมย์, 2557, หน้า 44) ให้ข้อเสนอวิธีพิจารณาพื้นฐานการบริหารงานที่มีภาพดังนี้

1. มีการวางแผนควบคุมงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ

1.1 สามารถจัดให้ผู้บริหารได้รับข่าวสารข้อมูลทันเวลาทันสมัยถูกต้องเพียงพอและแน่นอน

1.2 เป็นแผนที่สมบูรณ์ก่อนดำเนินการ

1.3 เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมกับความจำเป็น

1.4 ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการดำเนินงาน

- 1.5 ง่ายต่อการรับรู้และสามารถเป็นที่เข้าใจได้ในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 1.6 มีเรื่องให้วินิจฉัยเฉพาะกรณีที่เป็นปัญหา
- 1.7 มีมาตรการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนเริ่มระหว่างและระหว่าง

ดำเนินการ

- 1.8 คาดหมายขอบเขตที่จะเกิดปัญหาได้
2. มีการจัดระบบงานให้เหมาะสมซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วนคือ คนและระบบงาน
3. จัดให้มีการประสานงานที่ดี
4. เพิ่มสมรรถภาพของคนให้สูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่งหรือมากกว่าความสามารถในการที่จะบอกให้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุกลงไปแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าใครถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอน งานบุคคลากร ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่พบจากเกิดขึ้นได้ตลอด แนวทางแก้ไข
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง สามารถเรียนรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึงความสามารถในการรู้จักใช้เครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง สำหรับประสิทธิภาพการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 29-31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอีกว่า เป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้รับจากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายใน เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตจากภายนอกได้ ด้วยเหตุนี้เอง ประสิทธิภาพขององค์กร ที่จะชี้ว่า องค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่ง คือ “การอยู่รอด” (Survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์และสิ่ง

ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถสร้างภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กรจึงเท่ากับ เป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ว่า องค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพของการทำงาน ของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

ดิเรก ปัทมาศิริวัฒน์ และคณะ (2547, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์ระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/ Outcome) กับปัจจัยนำเข้า (Input) สะท้อนออกมาโดยตรงสัดส่วน หน่วยงานที่มีค่า Output/ Outcome สูง ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ในทางปฏิบัติมักใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ดีหรือที่สังคมคาดหวังหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ ถือว่าเป็นขั้นแนวหน้า (Frontier หรือ Best practice) ส่วนหน่วยงานที่ทำงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์ถือว่าด้อยประสิทธิภาพ

แกรนด์ฮอร์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 35) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรไว้ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity) ซึ่งเป็นจำนวนผลงานชิ้นงานที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานระดับของผลงานที่ออกมาขึ้นอยู่กับวิธีการวัดอาจพิจารณาในส่วนของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด
2. คุณภาพ (Quality) ระดับของคุณภาพดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรซึ่งอาจจะตัดสินจากความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดและความประณีต หรืออาจจะวัดความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด หรือจำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นต้น
3. ความรู้และทักษะในงาน (Job knowledge and skills) ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง
4. ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Dependability/ Reliability) ระดับของการวัดอาจจะวัดได้จากความรับผิดชอบในงานที่รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative/ Innovation) ระดับของการพิจารณาจะพิจารณาจากงานเดิมที่ได้รับมอบหมายไป โดยสามารถมีความคิดและความพยายามในการที่จะปรับปรุงพัฒนา แนะนำแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งจะสามารถทำให้งานพัฒนาไปได้ และสามารถที่จะรับผิดชอบในงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นได้
6. ทศนคติ (Attitude) จะดูได้จากการมีความใส่ใจสนใจต่อองค์กร สามารถรับผิดชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อมีงานเร่งด่วน

7. การสื่อสาร (Communication) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งในด้านการเขียน การพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนรวมทั้งยอมรับฟังคนอื่น และมีมุมมองที่เป็นประโยชน์

8. การปรับตัว (Adaptability) มีความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่นอย่างรวดเร็วกับ สภาพการที่เปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่วิธีการใหม่ และหน้าที่ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

9. การตัดสินใจ (Judgment) มีระดับความสามารถในการที่จะเลือกหนทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจ ใช้ความฉลาดรอบรู้และไหวพริบในการเข้าถึงเหตุผลในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง

10. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal/ Human relations) สามารถที่จะร่วมงานกับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ

11. การควบคุมดูแล (Supervision) สามารถที่จะวางแผน ดูแลองค์การ เป็นตัวแทนของหัวหน้างานได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะในส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาเองซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม 11 หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงาน หรือชิ้นงาน ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงาน
2. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ระดับคุณภาพว่าดีหรือไม่ ตัดสินจากความถูกต้อง และความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียดลออ และความประณีต หรืออาจวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด หรือจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้งานและเข้าใจงานได้อย่างรวดเร็ว
5. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักเอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน สามารถรับผิชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อมีงานเร่งด่วน

7. ด้านทักษะในการสื่อสาร หมายถึง สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทั้งในด้านการพูด การเขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

8. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดหลากหลายทิศทาง คล่องแคล่วในการคิด รู้จักเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

9. ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้ที่ระดับ

10. ความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย หมายถึง สามารถปฏิบัติตามราชการได้ดี ไม่ทำผิดวินัยของข้าราชการครู เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน

11. ความเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง การเป็นตัวแทนที่ดีของผู้บังคับบัญชา สามารถวางแผน และดูแลองค์การได้ ความเชื่อถือไว้วางใจ

การที่จะประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้ จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่ เรียกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ประเมินค่าตัวบุคคล (Weight the work-not the worker) โดยผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลเท่านั้น

จากความหมายของการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์การได้กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งในแง่คุณภาพและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency leadership theories)

การศึกษาผู้นำตามแนวคุณลักษณะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำในช่วงปลายปี ค.ศ. 1906 เพื่อค้นหาแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือแบบที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ ปรากฏว่า ไม่พบแบบผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ผู้นำจำเป็นต้องปรับแบบผู้นำของตน ให้เหมาะสมกับแต่สถานการณ์ (Gordon, 1994, pp. 17-20 อ้างถึงใน สวิตตา ประเสริฐสาร, 2556, หน้า 29) จึงเป็นเหตุให้นักวิจัยหันมาทำการศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ โดยอาศัยพื้นฐานจากการศึกษาตามแนวพฤติกรรมผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน และมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอได้ศึกษาไว้ในช่วงปี ค.ศ. 1945 และ ค.ศ. 1946 ในตอนนี้ จึงขอนำเสนอทฤษฎีผู้นำ ตามสถานการณ์ 4 ทฤษฎีดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด (The situational leadership theory)

ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือบุคคล ดังนั้น จึงเน้นวุฒิภาวะของกลุ่มหรือของผู้ตาม เป็นตัวแปรสำคัญของสถานการณ์ ลักษณะเด่นของทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard) มี 2 ประการคือ 1) ใช้ได้กับบุคคลและกลุ่ม และ 2) เนื่องจากทฤษฎีนี้อธิบายถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้เพื่อเกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ พฤติกรรมผู้นำทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมผู้นำ ดังนั้นการนิยามแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ จึงแตกต่างไปจากทฤษฎีของฟีลเดอร์ จากผลการศึกษาระยะยาวของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและจากทฤษฎีสามมติของเรดคิน ทำให้เกิดพฤติกรรม 2 แบบ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task behavior) และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relation behavior)

จากพฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ เฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด สร้างเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1) แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ 2) แบบการแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วย 3) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ และ 4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำด้วย แต่ละแบบของภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำเหมาะสมกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะ ดังนั้น ผู้นำจะต้องสั่งเป็น โดยสั่งเกี่ยวกับ อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร หรือวิธีใด ใคร และแสดงพฤติกรรมสนับสนุนเพียงเล็กน้อย ทั้งด้วยคำพูดและท่าทาง ในพฤติกรรมแบบนี้ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำแบบการแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วย เหมาะกับผู้ตามที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานสูง แต่ความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้นำจำเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้แนะในระดับมากอยู่ ให้การสนับสนุนและให้ความมั่นใจในระดับสูงด้วย ควรแสดงท่าทางและวาจาที่แสดงการสนับสนุนและยกย่องบ้าง เช่น จับมือปลบไหล่ เดินไปพูดคุยที่โต๊ะทำงานของผู้แทนที่จะเรียกเข้าสั่ง เป็นต้น ในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำจะต้องอธิบายการตัดสินใจของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง

3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูง แต่มุ่งงานต่ำ ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมาก แต่ปรารถนาพฤติกรรมชี้นำแต่เพียง เล็กน้อย ทั้งนี้ เพราะวุฒิภาวะเกี่ยวกับงานของผู้นำควรจะแสดงกิริยาท่าทาง ให้เห็นว่าให้การสนับสนุน ผู้ตามและมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำจะต้องให้ตามแสดง ความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

จากแบบผู้นำที่ตัดสินใจเอง ลดหลั่นลงไปจนถึงแบบผู้นำที่ให้ตามมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเต็มที่ ซึ่งเรียงลำดับ ดังนี้ 1) แบบอัตตาธิปไตย 1 เป็นผู้นำที่ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเอง โดยใช้ข้อมูลของผู้นำที่มีอยู่ 2) แบบอัตตาธิปไตย 2 เป็นผู้นำที่อาศัยข้อมูลจากผู้ตาม ในการตัดสินใจ ผู้นำอาจจะบอกกล่าวผู้ตามหรือไม่บอกว่าปัญหาคืออะไร ขณะที่ขอข้อมูล ดังนั้น บทบาทของผู้ตามในการตัดสินใจคือการให้ข้อมูลแก่ผู้นำ 3) แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือปัญหาที่จะตัดสินใจกับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ตาม แล้วผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจซึ่งการตัดสินใจอาจได้รับอิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้ 4) แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้นำแบบนี้จะตัดสินใจโดยปรึกษาหารือผู้ตามเป็นกลุ่มด้วยการขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากกลุ่มผู้ตาม จากนั้นผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้ และ 5) แบบทีม ผู้นำแบบทีมจะปรึกษาหารือปัญหากับผู้ตามเป็นกลุ่ม โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาทางเลือกร่วมกัน แล้วตัดสินใจด้วยมติของประชุม ดังนั้น ผู้นำแบบทีม จึงมีบทบาทหน้าที่เป็นเพียงประธานในที่ประชุม เขาจะไม่พยายามมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของกลุ่ม แต่จะเป็นผู้ดำเนินการประชุมเพื่อให้เกิดการลงมติเท่านั้น

แบบผู้นำทั้ง 5 แบบ จะต้องใช้ให้เหมาะสมกับการตอบคำถามที่ผู้นำจะต้องตอบตนเอง เกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ ในแต่ละประเด็น คำตอบของผู้นำในแต่ละประเด็นจะเป็น Yes หรือ No คำตอบสุดท้ายจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้นำจะใช้แบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสม

2. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's leadership contingency theory)

ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกัน ความแตกต่างกันนี้ ทำให้ผู้นำทำได้ดี ในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุด จึงเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ที่เรียกว่า The Least Preferred Coworker (LPC) scales เครื่องมือนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์บนข้อสองข้อ ใช้ถามผู้นำว่า บุคคลที่ท่านทำงานด้วยได้ดี น้อยที่สุดเป็นใคร โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1-8 ในแต่ละชุด ผู้นำตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัว ยากที่จะ

เปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังก็คือ จะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้นี้ไปจับคู่ กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จ ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้

จากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้ผู้นำปรับพฤติกรรมของให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ เน้นปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ พฤติกรรมด้านงาน พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และระดับความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตาม ที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือวัตถุประสงค์ที่ผู้นำพยายามให้ผู้ตามกระทำสำเร็จ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติ (Three dimensional theory)

เรดดิน (Reddin, 1970, pp. 11-17) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำสองมิติเดิมของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ตาข่ายการบริหารของเบลคและมอร์ตัน ประกอบด้วยแนวคิดเรื่องสถานการณ์ของฟีตเลอร์ แล้วเสนอเป็นทฤษฎีใหม่เรียกว่าทฤษฎีแบบสามมิติ ซึ่งได้แก่

1. มิติที่ให้ความสำคัญกับคน
2. มิติที่ให้ความสำคัญกับงาน
3. มิติด้านความมีประสิทธิภาพ

โดยแบบภาวะผู้นำทางการบริหารออกเป็น 4 แบบคือ

1. แบบปลื้มใจ เป็นผู้นำที่มีนิสัยระมัดระวังยึดกฎระเบียบการปฏิบัติงานและต้องการความถูกต้องในการปฏิบัติงานสูงจะให้ความสำคัญด้านตัวคนและงานในระดับต่ำส่งผลให้มีผลงานและประโยชน์ต่อสังคมน้อยไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

2. แบบสัมพันธ์ เน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับคนมากกว่างานจะเน้นเรื่องการพัฒนาตัวบุคคลเป็นหลักยอมรับเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้อื่นมีอริยาสัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น

3. แบบอุทิศตนจะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็ได้มาให้ได้มีความมั่นใจในตัวเองสูงมากจะเป็นคนขยันทำงานชอบริเริ่มงานมักจากกำหนดงานการให้ถูกต้องเน้นด้านงานสูงมากส่วนควรจะให้มีความสำคัญต่ำ

4. แบบประสานเป็นพหูที่พยายามที่จะรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรให้เข้ากันต้องการให้ลูกน้องเข้ามามีส่วนร่วมสนใจในเทคนิคการงานลูกน้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติ เป็นทฤษฎีที่เน้นสถานการณ์เป็นหลัก เหมือนกับทฤษฎีของฟิเดลอร์และเฮอร์เชย์และบลองชาร์ด ที่ให้ความสำคัญกับคน งาน และ ประสิทธิภาพของงาน

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-goal theory)

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของเฮาส์ (House, 1971, pp. 321-340) ได้พัฒนาทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายปลายทางในการศึกษาภาวะผู้นำ ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ด้วยการจัดวิถีทางในด้านกำหนดงานให้มีความชัดเจน การจัดฝึกอบรม และการแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันนี้ มีการจัดรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานบรรลุประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า บทบาทผู้นำมี 4 ด้าน คือ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน เปิดโอกาสให้ร่วมมือ และมุ่งมั่น และแบบของผู้นำที่เหมาะสมจะต้องมีการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ 2 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ด้านภาวะผู้นำคือ

1. คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาชอบให้มีการใช้อำนาจชอบให้ควบคุมหรือต้องการแสดงความสามารถและทักษะของตน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมซึ่งได้แก่ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ โครงสร้างของงานความสัมพันธ์ของงานประเภทต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีบทบาทต่อความพึงพอใจในงาน และการยอมรับผู้นำ สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยสภาพแวดล้อม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องนี้โดยตรง ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานซึ่งทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของภาวะผู้นำ มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่องค์การพึงประสงค์ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป กล่าวคือรูปแบบภาวะผู้นำมีบทบาทต่อการเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่คอยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน และเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ซึ่งประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน กับความต้องการของสมาชิก โดยผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้ควบคุม ดังนั้น เมื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มีคุณลักษณะหรือแบบที่แตกต่างออกไป

ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร และทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องกระทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร คือการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลของงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่ เฮอริเชย์ และ บลองชาร์ด (Hershey & Blanchard, 1982, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานหลาย ๆ รูปแบบ เมื่อต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 อ้างถึงใน ภาสกร กัณฑ์ศรีแพง, 2548, หน้า 73) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำนั้น เป็นการศึกษาว่า ผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร องค์กรจึงจะมีประสิทธิผล ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำจึงสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ผลผลิต ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศขององค์กร แรงจูงใจ เป็นต้น

นิวัตต์ อินทรสมบัติ (2544, หน้า 20 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 103) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับอิทธิพลจากวุฒิภาวะของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง และมีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ด้วย ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นอีกด้วยว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและวุฒิภาวะของครูต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างมีส่วนช่วยซึ่งกันและกัน และต่างมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เจฮานี สือแม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรของตน ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โรงเรียนใดที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำสูงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน

จากแนวคิด หลักการและงานวิจัย ดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครู พฤติกรรมของ ผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหารในการบริหาร องค์กร การควบคุมบรรยากาศของการทำงาน ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานก็ส่งผลกระทบต่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปยุตตกุล แจ่มทองกลาง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1-4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขต 1-4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดย ความสัมพันธ์สูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยรวมในเชิงบวก ระหว่าง 0.79 ถึง 0.93 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการมองเห็นไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานด้านการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน มากกว่าภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ

อัมพร อิศรารักษ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 65 โรงเรียน มัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 306 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้เป็นแบบภาวะผู้นำแบบปฏิรูปอยู่ในระดับมาก

วิรัตน์ มะโนพัฒนา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมาก

ธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 80 อ้างถึงใน เจฮานี สื่อแม, 2556, หน้า 71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ กับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็กโดยประเมินผลใน 8 ด้าน คือ ความพึงพอใจด้านการศึกษา การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาการทางด้านอาชีพ สุขภาพขององค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการจ้างงาน ความเป็นระบบเปิดของวิทยาลัย การจัดหาทรัพยากร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล

ฟิงเคลีย (Finklea, 1997 อ้างถึงใน เจฮานี สื่อแม, 2556, หน้า 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบภาวะผู้นำผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติ และประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันมาทางบวกกับประสิทธิผลทางวิชาการในโรงเรียน

เฟลดตัน (Felton, 1995 อ้างถึงใน เจฮานี สื่อแม, 2556, หน้า 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โดยการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่งของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครู ร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการทาวิจัยผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานของครู และพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา จะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เคนดริค (Kendrick, 1987, p. 8 อ้างถึงใน เจฮานี สื่อแม, 2556, หน้า 71) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในเมืองให้มึประสิทธิผล โดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงาน จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล โครงสร้างโรงเรียนกับประสิทธิผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน

ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดภาวะผู้นำของเซอร์จิโอแวนนี และ สตาร์เร็ต (Sergiovanni & Starratt, 1983, p. 35) มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการไกล ด้านการมีหลักการ ด้านการมีหลักในการปกครอง ด้านการมีหลักในการทำงาน ด้านจุดประสงค์ ด้านการวางแผน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารบุคคล และด้านความรักองค์การ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดของแกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) มี 11 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความสามารถในการเรียนรู้ งานใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะในการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 57 คน
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2557, หน้า 83) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Sample random sampling)

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อหน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์	57	50
รวม	57	50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความเห็นของครู ซึ่งผู้วิจัยนำมาจาก ปุณยนุช แจ่มทองกลาง (2550) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารตามทัศนคติของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4 ใช้แนวคิดของ เซอร์จิโอ ไอแวนนีและสตาร์เร็ต (Sergiovanni & Starratt, 1983, p. 35 อ้างถึงใน ปุณยนุช แจ่มทองกลาง, 2550, หน้า 20-22) มี 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความจำเป็นพื้นฐาน
2. ด้านการมองการณ์ไกล
3. ด้านการมีหลักการ
4. ด้านการมีหลักในการปกครอง
5. ด้านการมีหลักในการทำงาน
6. ด้านจุดประสงค์
7. ด้านการวางแผน
8. ด้านความยืดหยุ่น
9. ด้านการบริหารบุคคล
10. ด้านความรักองค์การ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 3 โดยผู้วิจัยนำมาจาก ยุพดี

เรื่องแสง (2548) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครใช้แนวคิดของแกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยูพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) มีจำนวนทั้งหมด 11 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์
7. ด้านทักษะในการสื่อสาร
8. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน
10. ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย
11. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ

การตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (แพรวพรรณ ประนมรัมย์, 2557, หน้า 42)

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยที่สุด |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้จุดกึ่งกลาง (Mid-point average) ของพงศเทพ จิระโร (2552, หน้า 13) ซึ่งได้แบ่งมาตรฐานประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบเรียงข้อเสนอแนะโครงการและกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจสอบและพิจารณาวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

3. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทั้งหมดเท่ากับ 1.0 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 3.1 ผศ. ดร.ภารดี อนันต์นาวี | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 นายสัญญาชัย ฉลาดคิด | ผู้อำนวยการโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 |

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอคณะกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) (Pearson product moment correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

ฉบับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.83
ค่าความเชื่อมั่น .95

ฉบับที่ 2 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.82 ค่าความเชื่อมั่น .94

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม 50 ฉบับ พร้อมส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 3 โดยกำหนดวันรับส่งหนังสือราชการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ตามตารางที่นัดหมายด้วยตนเอง ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะดำเนินงานกับสถานศึกษาด้วยตนเองได้แบบสอบถามมา 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูแต่ละฉบับตามช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

- 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและแปลความหมาย ดังนี้ (Hinkle, 1998, p. 120 อ้างถึงใน แพรวพรรณ
ประนอมรัมย์, 2557, หน้า 44)

ขนาดของความสัมพันธ์	ความหมาย
.90 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก
.70 ถึง .90	มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง
.50 ถึง .70	มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง
.30 ถึง .50	มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย
.00 ถึง .30	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติ
ดังนี้

1. การหาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
บริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดสื่อความหมายตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ความน่าจะเป็น
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความจำเป็นพื้นฐาน
X_2	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมองเห็นไกล
X_3	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีหลักการ
X_4	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีหลักการปกครอง
X_5	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีหลักในการทำงาน
X_6	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจุดประสงค์
X_7	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน
X_8	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น
X_9	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารบุคคล
X_{10}	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรักองค์การ
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

- Y₁ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านปริมาณงาน
- Y₂ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านคุณภาพงาน
- Y₃ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
- Y₄ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่
- Y₅ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ
- Y₆ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์
- Y₇ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านทักษะในการสื่อสาร
- Y₈ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- Y₉ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการให้ความร่วมมือและ
การประสานงาน
- Y₁₀ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความประพฤติและการปฏิบัติ
ตามระเบียบวินัย
- Y₁₁ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ
- Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวม
- * แทน มินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	n = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความจำเป็นพื้นฐาน	4.16	.39	มาก	4
2. ด้านการมองการณ์ไกล	4.20	.34	มาก	3
3. ด้านมีหลักการ	4.12	.48	มาก	8
4. ด้านหลักการปกครอง	4.15	.49	มาก	7
5. ด้านหลักในการทำงาน	4.25	.49	มาก	2
6. ด้านความมุ่งประสงค์	4.16	.43	มาก	5
7. ด้านการวางแผน	4.27	.47	มาก	1
8. ด้านความขยันหัด	4.06	.32	มาก	9
9. ด้านการบริหารบุคคล	4.00	.41	มาก	10
10. ด้านความรักองค์กร	4.15	.25	มาก	6
รวม	4.15	.24	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกร
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านหลักในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านการมองการณ์ไกล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษาและสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว	4.38	.53	มาก	1
2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร	4.12	.71	มาก	4
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างทีมงานให้เกิด ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.26	.72	มาก	2
4. มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น	3.82	.66	มาก	5
5. มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.24	.47	มาก	3
รวม	4.16	.39	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างทีมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านการมองการณ์ไกล	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.40	.60	มาก	1
2. สามารถกำหนดและวางแผนนโยบายของโรงเรียน ได้ชัดเจนและเหมาะสม	4.38	.49	มาก	2
3. สามารถรับรู้ เข้าใจ และคาดการณ์สิ่งที่เปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว	4.00	.57	มาก	4
4. ศึกษาหาความรู้ และติดตามกระแสการเคลื่อนไหว ทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.02	.71	มาก	3
รวม	4.20	.34	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดและวางแผนนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจนและเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสามารถรับรู้ เข้าใจ และคาดการณ์สิ่งที่เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านมีหลักการ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านมีหลักการ	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.10	.83	มาก	2
2. มีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน	3.98	.58	มาก	3
3. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและรวบรวม ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในครั้งต่อ ๆ ไป	4.16	.46	มาก	1
รวม	4.08	.48	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมีหลักการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในครั้งต่อ ๆ ไป รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักการปกครอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านหลักการปกครอง	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.08	.52	มาก	4
2. มีความสามารถในการปกครองเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.18	.71	มาก	2
3. ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตาม สถานการณ์และบุคคล	4.16	.50	มาก	3
4. สร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วย ความสมัครใจ	4.18	.66	มาก	1
รวม	4.15	.48	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักการปกครอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และบุคคล

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านหลักในการทำงาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สามารถปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	4.16	.58	มาก	4
2. มีการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ใน การทำงาน ได้อย่างชัดเจน	4.36	.63	มาก	1
3. มีการปฏิบัติงานด้วยหลักการและเป็นที่ยอมรับของ บุคคลโดยทั่วไป	4.22	.50	มาก	3
4. สามารถนำหลักในการปฏิบัติงานมาใช้ใน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	4.26	.69	มาก	2
รวม	4.25	.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสามารถนำหลักในการปฏิบัติงานมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานด้วยหลักการและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 8 ด้านความมุ่งประสงค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความมุ่งประสงค์	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและจุดประสงค์ ของงาน	4.20	.49	มาก	2
2. ชี้แจงจุดประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ อย่างชัดเจน	4.00	.8	มาก	4
3. ยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก มิใช่ยึด เป้าหมายส่วนตัว	4.28	.49	มาก	1
4. มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เดียวกัน	4.16	.68	มาก	3
รวม	4.16	.43	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมุ่งประสงค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก มิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและจุดประสงค์ของงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านการวางแผน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของ สถานศึกษา	4.22	.50	มาก	3
2. ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อหาช่องทางที่จะทำให้ สำเร็จ	4.30	.61	มาก	2
3. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้อย่างชัดเจน	4.20	.49	มาก	4
4. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม นโยบายและเป้าหมาย	4.34	.65	มาก	1
รวม	4.27	.47	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อหาช่องทางที่จะทำให้สำเร็จ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความยืดหยุ่น	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้อง	4.08	.72	มาก	2
2. ปฏิบัติตามหลักการและประพฤตินเป็นตัวอย่างที่ดี	3.98	.55	มาก	3
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหา ด้วยความมั่นใจ	4.12	.32	มาก	1
รวม	4.06	.32	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้อง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักการและประพฤตินเป็นตัวอย่างที่ดี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านการบริหารบุคคล	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สร้างบรรยากาศของความร่วมมือในคณะครูและ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีความสุข	4.08	.75	มาก	3
2. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.84	.79	มาก	4
3. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความ เหมาะสม	3.68	.89		5
4. มีการจัดสวัสดิการ รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.12	.32	มาก	2
5. มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.28	.73	มาก	1
รวม	4.00	.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการ รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในคณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีความสุข

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความรักองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความรักองค์กร	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. แสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษา อย่างเด่นชัด	4.12	.32	มาก	2
2. ประสานความคิดและความร่วมมือของครูและ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	4.10	.46	มาก	4
3. สามารถสร้างศรัทธาให้ครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละ	4.10	.41	มาก	3
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.28	.73	มาก	1
รวม	4.15	.25	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักองค์กร
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษา
อยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษาอย่างเด่นชัด
ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธาให้ครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ทำงานด้วยความเต็ม
ใจและเสียสละ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านปริมาณงาน	3.80	.42	มาก	10
2. ด้านคุณภาพงาน	3.81	.39	มาก	9
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	4.01	.36	มาก	6
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่	3.90	.34	มาก	7
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	.45	มาก	2
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.19	.44	มาก	3
7. ด้านทักษะในการสื่อสาร	4.13	.43	มาก	4
8. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	.33	มาก	11
9. ด้านการให้ความร่วมมือและ การประสานงาน	3.87	.31	มาก	8
10. ด้านความประพฤติและการ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.05	.38	มาก	5
11. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ	4.34	.38	มาก	1
รวม	4.00	.15	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและราย
ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ
ไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านปริมาณงาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จลุล่วงตาม มาตรฐานที่กำหนด	3.48	.61	ปานกลาง	4
2. ท่านไม่สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ทัน ตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ	4.28	.73	มาก	1
3. ท่านคิดว่า ปัจจุบันท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้องเป็น อย่างดี	3.80	.76	มาก	2
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	3.64	.83	มาก	3
รวม	3.80	.42	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปริมาณงาน
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นงานที่ครูได้รับมอบหมายมักสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐาน
ที่กำหนดอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูไม่สามารถ
ส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมา คือ ครูคิดว่าปัจจุบันมี
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครู
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้องเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านคุณภาพงาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.46	.61	ปานกลาง	4
2. ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก	3.68	.89	มาก	3
3. ท่านคิดว่าคนเราต้องมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่องานที่ทำ อย่างจริงจัง	3.76	.79	มาก	2
4. งานที่กำลังทำอยู่ ท่านมักติดตามงานจนเป็น ผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	4.32	.79	มาก	1
รวม	3.81	.39	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณภาพงาน
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น บางครั้งในการปฏิบัติงาน ครูไม่แน่ใจในวิธีและ
ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ งานที่กำลังทำอยู่ ครูมักติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ครู
คิดว่าคนเราต้องมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างจริงจัง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูคิดว่าคนเราไม่
จำเป็นต้องทำงานหนัก

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี	3.74	.75	มาก	3
2. ท่านเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน	4.20	.45	มาก	1
3. บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.10	.46	มาก	2
รวม	4.01	.36	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรู้เกี่ยวกับ
งาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครู
เข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน รองลงมา คือ บางครั้งในการปฏิบัติงาน ครูไม่แน่ใจในวิธี
และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ
มอบหมายเป็นอย่างดี

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจ งานหรือวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.04	.49	มาก	1
2. ท่านคิดว่าความรู้ ความเข้าใจในงานปัจจุบันที่ท่าน มีอยู่ ก็เพียงพออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไร เพิ่มเติม	4.00	.45	มาก	2
3. ศึกษาหาความรู้ใหม่ และติดตามกระแสการ เคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ	3.80	.70	มาก	3
4. ท่านพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ และทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	3.74	.77	มาก	4
รวม	3.90	.34	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถ
ในการเรียนรู้งานใหม่ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา ครูสามารถเรียนรู้และเข้าใจงานหรือ
วิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ ครูคิดว่าความรู้ ความเข้าใจในงานปัจจุบันที่มีอยู่ ก็
เพียงพออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูศึกษาหาความรู้ใหม่
และติดตามกระแสการเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีการจัดทำเอกสารทางวิชาการที่มีประโยชน์ ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	3.76	.65	มาก	4
2. ท่านมีการปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.86	.72	มาก	3
3. ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	4.06	.37	มาก	2
4. ท่านมีการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้	4.28	.73	มาก	1
รวม	4.23	.45	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ครูมีการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ
ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครู
มีการปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านมนุษยสัมพันธ์	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านชอบที่จะพูดคุยกับคนอื่น ๆ เพื่อสร้าง สัมพันธ์ภาพที่ดี	4.28	.73	มาก	1
2. ท่านรู้สึกมีปัญหาในการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	.66	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.10	.41	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.04	.45	มาก	4
รวม	4.19	.44	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ครูชอบที่จะพูดคุยกับคนอื่น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี รองลงมา คือ ครูรู้สึกมีปัญหา
ในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานใน
หน่วยงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านทักษะในการสื่อสาร	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่า การติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ ผู้อื่นรับทราบ เป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก	4.14	.45	มาก	1
2. ท่านสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้ บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน	4.12	.52	มาก	2
รวม	4.13	.42	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านทักษะ
ในการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ ครูคิดว่า การติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ เป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก
รองลงมา คือ ครูสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและ
ตรงกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุงงาน ให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	3.74	.69	มาก	1
2. ท่านคิดว่าผลงานที่ทำอยู่แล้วก็คืออยู่แล้ว ไม่ จำเป็นต้องทำอะไรใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.68	.65	มาก	2
3. ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์งาน หรือ ผลงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	.59	มาก	3
รวม	4.32	.79	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ครูคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุงงาน รองลงมา คือ ครูคิดว่าผลงาน
ที่ทำอยู่แล้วก็คืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำอะไรใหม่ ๆ เพิ่มเติม และอันดับสุดท้าย คือ ครูมี
ความสามารถในการสร้างสรรค์งาน หรือผลงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน	3.44	.50	ปานกลาง	4
2. ท่านมักจะประสานงานกับกลุ่มงานเพื่องานจะได้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.60	.49	มาก	3
3. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ	4.38	.53	มาก	1
4. ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน	4.06	.71	มาก	2
รวม	3.87	.32	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการให้
ความร่วมมือและการประสานงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูมักจะเสนอ
แนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้ความร่วมมือกับเพื่อน
ร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ รองลงมา คือ ครูมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหา
ขึ้นระหว่างการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ครูมักจะประสานงานกับกลุ่มงานเพื่องานจะได้สำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยดี

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู	4.16	.68	มาก	2
2. ผู้สอนไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง จากผู้เรียน และไม่ใช้ผู้เรียนกระทำการใด ๆ อัน เป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ	3.80	.57	มาก	4
3. ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและ จิตใจ	4.24	.47	มาก	1
4. ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	3.98	.76	มาก	3
รวม	4.05	.38	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย
กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความประพฤติ
และการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนน
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและ
จิตใจ รองลงมา คือ ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
และอันดับสุดท้าย คือ ผู้สอน ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้เรียน และไม่ใช้ผู้เรียน
กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจ	<i>n</i> = 50		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้าน การจัดการเรียนการสอนของท่าน	4.40	.60	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	4.38	.49	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.34	.51	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ท่าน ตามความเหมาะสม	4.22	.50	มาก	4
รวม	4.34	.38	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย กสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ ครูมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ ครูท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*R*) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกร
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู																							
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		Y ₆		Y ₇		Y ₈		Y ₉		Y ₁₀		Y ₁₁		Y	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
X ₁	.22	.11	.03	.81	.25	.07	.17	.23	.19	.18	.27	.05	-.04	.75	.06	.68	.35*	.01	.64*	.00	.29*	.03	.54*	.00
X ₂	.30*	.03	.16	.25	.02	.89	.13	.37	.62*	.00	.72*	.00	-.02	.86	-.47	.74	-.04	.75	.08	.55	.23	.10	.55*	.00
X ₃	.27	.05	.16	.25	-.05	.73	.08	.54	.59*	.00	.54*	.00	-.02	.84	-.19	.18	.03	.79	-.12	.39	-.04	.79	.32*	.02
X ₄	.16	.26	.28*	.05	-.02	.88	.04	.76	.79*	.00	.65*	.00	.04	.78	-.11	.41	.03	.79	-.04	.76	-.19	.16	.42*	.00
X ₅	.23	.10	.22	.12	-.11	.42	.00	.95	.94*	.00	.83*	.00	.04	.73	-.12	.39	-.08	.57	.05	.70	.08	.54	.55*	.00
X ₆	.08	.57	.18	.18	-.02	.86	.06	.66	.76*	.00	.95*	.00	.02	.87	.04	.78	-.09	.50	.04	.73	.10	.45	.54*	.00
X ₇	.11	.41	.08	.69	.16	.24	.07	.61	.34*	.01	.44*	.01	-.02	.87	-.05	.70	-.03	.84	.28*	.04	.33*	.02	.41*	.00
X ₈	.09	.53	-.04	.77	.28*	.04	.15	.29	.09	.52	.12	.38	.06	.64	-.05	.69	.17	.21	.27	.06	-.09	.50	.23	.10
X ₉	.46*	.00	-.01	.93	.09	.53	.35	.01	.09	.51	.09	.51	.11	.42	.28*	.04	.02	.87	.03	.79	-.03	.79	.22	.11
X ₁₀	.16	.24	.05	.69	-.04	.77	.36*	.01	.02	.85	-.00	.98	-.11	.43	.03	.82	.08	.53	.00	.01	.95	.94	.12	.39
X	.36	.01	.20	.15	.08	.56	.44*	.00	.51*	.00	.59*	.00	.09	.52	.11	.42	.37*	.00	.47	.00	.11	.41	.68*	.00

หมายเหตุ: **p* < .05

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัท ไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีหลักในการทำงาน และด้านจุดประสงค์ มีความสัมพันธ์กันน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีหลักการ ด้านการมีหลักในการปกครอง และด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหาร และด้านความรักองค์การ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Sample random sampling) จำแนกตามระดับชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความเห็นของครู จำนวน 40 ข้อ และ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของครู จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.83 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .95 ฉบับที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ฉบับ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านหลักในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านการมองการณ์ไกล เมื่อพิจารณารายด้านมีลักษณะ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างทีมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับ สุดท้าย มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีวิสัยทัศน์และ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา รองลงมา คือ สามารถกำหนดและวางแผนนโยบายของโรงเรียนได้ ชัดเจนและเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย สามารถรับรู้ เข้าใจ และคาดการณ์สิ่งที่เปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมีหลักการ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการตรวจสอบผล การปฏิบัติงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในครั้งต่อ ๆ ไป รองลงมา คือ กำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนอันดับ สุดท้าย มีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักการปกครอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างความ ร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ รองลงมา คือ มีความสามารถในการปกครองเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตาม สถานการณ์และบุคคล

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักในการทำงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนด

เป้าหมายและจุดประสงค์ในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ มีสามารถนำหลักในการปฏิบัติงานมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย มีการปฏิบัติงานด้วยหลักการและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก มิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว รองลงมา คือ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและจุดประสงค์ของงาน ส่วนอันดับสุดท้าย มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย รองลงมา คือ ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อหาเส้นทางที่จะทำให้สำเร็จ ส่วนอันดับสุดท้าย ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา

1.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ รองลงมา คือ ยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้อง ส่วนอันดับสุดท้าย ปฏิบัติตามหลักการและประพฤติดนเป็นตัวอย่างที่ดี

1.9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ มีการจัดสวัสดิการ รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย สร้างบรรยากาศของความร่วมมือในคณะครูและร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีความสุข

1.10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาอยู่เสมอ รองลงมา คือ

แสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษาอย่างเด่นชัด ส่วนอันดับสุดท้าย สามารถสร้างศรัทธาให้ครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านไม่สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมา คือ ท่านคิดว่า ปัจจุบันท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้องเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่กำลังทำอยู่ ท่านมักติดตามงานจนเป็น รองลงมา คือ ท่านคิดว่าคนเราต้องมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างจริงจัง ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก

2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน รองลงมา คือ บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ ท่านคิดว่าความรู้ ความเข้าใจในงานปัจจุบันที่ท่านมีอยู่ ก็เพียงพออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม ส่วนอันดับสุดท้าย ศึกษาหาความรู้ใหม่ และติดตามกระแสการเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ

2.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านมีการปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านชอบที่จะพูดคุยกับคนอื่น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีปัญหาในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่า การติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ เป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก รองลงมา คือ ท่านสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน

2.8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุงงาน รองลงมา คือ ท่านคิดว่าผลงานที่ทำอยู่แล้วก็ได้อยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำอะไรใหม่ ๆ เพิ่มเติม และอันดับสุดท้าย ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานหรือผลงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.9 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ รองลงมา คือ ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน และอันดับสุดท้าย ท่านมักจะประสานงานกับกลุ่มงานเพื่องานจะได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและจิตใจ รองลงมา คือ ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และอันดับสุดท้าย ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2.11 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น และอันดับสุดท้าย ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัท ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ครองตน ครองคน ครองงาน บังคับบัญชาในทางสร้างสรรค์ ทำให้ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรัตน์ มะโนพัฒนา (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นพรัตน์ ศรีสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และ หนองคาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงส์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้บริหารจะแสดงความเป็นผู้นำในการคิดและตัดสินใจที่จะสร้างศรัทธา ความเชื่อถือให้กับบุคคลในสถานศึกษาให้ร่วมมือกับผู้บริหารได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อที่จะนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ในการบริหารคน เพื่อให้คนทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพและเกิดผลดีองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและนำสู่การบริหารจัดการองค์กร ดังแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการทางกายเพื่อความอยู่รอด ต้องการความรักความเป็นเจ้าของ ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับนับถือ ผู้บริหารจึงใช้ภาวะผู้นำด้านความจำเป็นพื้นฐานในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2557, หน้า 25-35) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักจะมีทักษะพื้นฐานอยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว เว้นเสียแต่ว่าจะมีทักษะทางนี้เก่งมากน้อยต่างกันเท่านั้น และในแต่ละทักษะเช่น ทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ซึ่งการทำงานของคนที่ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ย่อมเกิดความขัดแย้ง ความขัดแย้งก็ย่อมมีอยู่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามสูงในการควบคุมความขัดแย้งให้ได้เพื่อให้การทำงานร่วมกันมีบรรยากาศที่ดีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้โดยง่าย พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงส์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2555, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาวะผู้นำด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ติดตามกระแสข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับศึกษาต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์นำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงค์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2555, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมีหลักการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยยึดนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด มีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในครั้งต่อไป ไปจึงทำให้ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีหลักการในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ฉิ่งทองคำ (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานในระดับปานกลางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงค์ (2553) ได้ทำ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี มาตรฐานโพธิ์ (2555, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ภาวะผู้นำด้านมีหลักการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักการปกครอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยยึดนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัด และมีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และบุคคล การสร้างความร่วมมือ ให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจของผู้บริหาร จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงษ์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรักษ์ธรรม (2554, หน้า 136) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักปกครอง ไว้ว่า นักปกครองที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ คือ มีความรอบรู้และประสบการณ์อย่างกว้างจากการศึกษาและการฝึกอบรม มีหลักในการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย รู้จักประวัติ นิสัย ความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยละเอียด รู้จักชมเชย หรือดำเนินผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร รักษาความเที่ยงธรรม มีความคิดริเริ่ม มีหลักในการบริหารงาน คือ รู้จักจังหวะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รู้จักถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้รู้จักรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี มาตรฐานโพธิ์ (2555, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ภาวะผู้นำด้านหลักการปกครอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านหลักในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิษ จุ้ยกลาง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงส์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี มาตรฐานโพธิ์ (2555, หน้า 71) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ภาวะผู้นำด้านหลักในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมุ่งประสงค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสุพิษ จุ้ยกลาง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงส์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความมุ่งประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแผนการปฏิบัติงานโดยกำหนดนโยบาย เป้าหมายโดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามประเมินผลการทำงานซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ กุศลศรี สิริกรวุฒิพงส์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เอฟเวอร์ส (Evers, 1987, pp. 4249-A) วิจัยประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซินการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 3 ประการคือเพื่อศึกษาความเที่ยงตรงของรูปจำลองประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีลเดอร์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประชากรสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำและเพื่อตรวจสอบระบบความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน 76 คนตัวแปรอิสระคือแบบของพฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานและอำนาจในตำแหน่งผู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมมุ่งงานปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำและผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลางนอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว (ยกเว้นตัวแปรประชากร) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานได้โดยตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานสามารถพยากรณ์ได้สูงสุด

1.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจมีนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเชื่อมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยมีการวางแผนการทำงานโดยการกำหนดนโยบายของการทำงาน พร้อมทั้งกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตัวเองของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1982 อ้างถึงใน พัทธวีร์ สิริบุญยภัค, 2548, หน้า 59) มีแนวความคิดว่าผู้นำที่ดีควรจะมีที่ยืดหยุ่นหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งมี

ความหมายว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยึดหยัดของผู้นำจำเป็นจะต้องสื่อความหมายให้ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงาน และควรยึดหยัดในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ สอดคล้องกับ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงษ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความยืนหยัด อยู่ในระดับมาก

1.9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของหน่วยงานต้องแสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษาอย่างเด่นชัดมีการปลูกฝังความรับผิดชอบ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมและสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในคณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีเป้าหมาย ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 3) ที่ว่า ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงษ์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรักองค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสร้างความศรัทธาให้ครูและผู้ร่วมงานมีความเชื่อถือและมีความเต็มใจพร้อมที่จะเสียสละเวลาในการทำงาน ดังนั้นในฐานะผู้นำของหน่วยงานต้องสร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกในสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้รวมกันเป็นหนึ่งให้มีความเชื่อถือ รักใคร่มีความสามัคคีกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกันเพื่อความมั่นคงของสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2545 อ้างถึงใน ธวัชชัย สาครสิทธิ์ศักดิ์, 2555) ที่ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในโรงเรียนอย่างเด่นชัด เพื่อดำเนินการสู่ความสำเร็จ สร้างศรัทธาต่อ

บุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มใจและเสียสละ ปลูกฝังบุคลากรให้มีความตระหนักและปฏิบัติตนในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกให้เกิดในบุคลากรเพื่อปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สร้างแนวทางที่จะทำให้บุคลากรอุทิศเวลาและขยันขันแข็งในการทำงานผู้บริหารจะต้องเป็นที่มีความมุ่งมั่น อดทน ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนความเชื่อที่ว่าผู้บริหารมีความมองการณ์ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิกงศ์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุตทภากร (2548) ศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีปริมาณงานมากเกินไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุตทภากร (2548) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านขั้นตอนการเตรียมการสอนและขั้นตอนการสอนและภาระหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึง ศักยภาพและคุณภาพของข้าราชการครูจังหวัดจันทบุรี ว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชร ฐประวิเชตร์ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้วยการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงของการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะที่เป็น 1) การทำงานที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี หลักการ วิธีการใหม่ ๆ เข้ามาทำงาน และปรับใช้ในองค์กร 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมมากขึ้น 3) สภาพบรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงและมีบรรยากาศที่เคร่งเครียดมากขึ้น มีการประกันคุณภาพการทำงานทั้งในหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และองค์กรธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากร 4) ลักษณะการจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบมีการทำสัญญาเป็นระยะ ๆ สะท้อนความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรที่เข้าทำงานในลักษณะการจ้างงานแบบนี้

5) การทำงานที่เป็นกลุ่มพวกพ้อง เครือญาติ หรือใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรไทยส่วนใหญ่มี 2 ประการคือ 1) ทักษะและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ต่างสะท้อนออกมาในเชิงลบในระยะแรก ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และ 2) บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือหลักการการทำงานแบบใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2555, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านไม่สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ รองลงมา คือ ท่านคิดว่า ปัจจุบันท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้องเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ได้ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ทำให้นักเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการบริการที่ทั่วถึงและเพียงพอ และบุคลากรมีความพึงพอใจ ปลายปล้ำงานที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงส่งผลให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ ทำให้ แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ดำเนินการได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และลักษณะงานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในภาระที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโก (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ฐานะความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สภาพการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอร์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2548, หน้า 35) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนอง

ความต้องการขององค์กรในด้านปริมาณงานซึ่งเป็นจำนวนผลงานชิ้นงานที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานระดับของผลงานที่ออกมาขึ้นอยู่กับวิธีการวัดอาจพิจารณาในส่วนของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่กำลังทำอยู่ ท่านมักติดตามงานจนเป็น ร่องลงมา คือ ท่านคิดว่าคนเราต้องมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างจริงจัง ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จของงาน รวมทั้งการได้รับผิชอบงานในหน้าที่ ที่ตนเองถนัดทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถเข้าใจงานที่ปฏิบัติทำให้การทำงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ส่งผลทำให้ครูสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นครูมืออาชีพและเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับผิชอบและมอบหมายพยายามพัฒนาปรับปรุงและหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และงานที่ตนเองรับผิชอบโดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมีความตั้งใจในการจัดการเรียนการสอน และมีความพึงพอใจกับปริมาณงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้รับผิชอบ เมื่อครูมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิชอบผลงานที่ออกมาย่อมมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 249) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพการปฏิบัติงานในการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือคุณภาพผลงาน ความรับผิชอบ ความชำนาญ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านคุณภาพงาน ว่าระดับของคุณภาพดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การซึ่งอาจจะตัดสินจากความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ความละเอียด และความประณีต หรืออาจจะวัดความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาด หรือจำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา แข็งขัน (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิชอบ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความชำนาญ และด้านความคิดสร้างสรรค์

2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน รองลงมา คือ บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเท เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความรอบรู้ในงานเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างถูกวิธี และต่อเนื่อง ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันเหตุการณ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่ทำ สามารถปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มแข็ง ชันแข็ง (2548, หน้า 26) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 42) ซึ่งได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน รองลงมา คือ บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม

เพื่อแสวงหาความรู้ที่อยู่ตลอดเวลา เพราะว่าครูต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ที่เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักร้องแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ถ้าทุกภาคส่วนช่วยกัน หาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบายและด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป จึงจะทำให้ครูเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัย เทียนพุ่ม (2545) การเรียนรู้ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการจัดการ จึงจำเป็นที่บุคลากรต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอีกทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปรับบุคลิกภาพ การอยู่ร่วมกันในสังคมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กริฟฟิน (Griffin, 1983, p. 153) กล่าวว่า วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนต้องควบคุมการเรียนรู้และทำความเข้าใจเนื้อหาด้วยตนเอง เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้แบบตนเอง นอกจากนี้ โนลส์ (Knowles, 1975, pp. 14-15) กล่าวว่า การพัฒนาให้บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเองควรส่งเสริมให้บุคคลนั้นวินิจฉัยความต้องการในการเรียนของตน กำหนดเป้าหมาย หาแหล่งความรู้ เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้ ผู้เรียนจะมีจุดหมายชัดเจนและมีแรงจูงใจสูง เรียนอย่างตั้งใจ สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ สามารถพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระในการเรียน และจะมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งการเรียนรู้แบบตนเองจะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาใหม่ ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ท่านมีการปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองบุคลากรเห็นว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน มีส่วนได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วม มีความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี และปฏิบัติด้วยความถูกต้องรวดเร็ว ภายใต้อำนาจกำหนดของหน่วยงานและมีส่วนร่วม รับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายทุกกิจกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา แจ่มจันทร์ (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความชำนาญ และด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะ พวงแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับในรายด้านคือ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วมหลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใสความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ จันท์แรม พุทธิคุณ (2554, หน้า 60) พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านชอบที่จะพูดคุยกับคนอื่น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีปัญหาในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ความสนใจ

และเป็นกันเอง มีความจริงใจซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรู้สึกสบายใจ แล้วมีการส่งเสริมสนับสนุนทั้งในเรื่องการให้คำปรึกษา จำเป็นต้องอยู่กับสังคม อยู่ร่วมกันบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นการปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจจริง ไม่ย่อท้อมีความสุขจากการทำงาน พอใจในผลประโยชน์ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีความพอใจ การสร้างมิตรสัมพันธ์หรือความรักความผูกพันทางสังคมให้มากที่สุด และปฏิบัติงานด้วยความขี้มึนขี้แ่มแจ่มใส รู้จักเอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน สามารถรับผิชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อมีงานเร่งด่วน การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารเสาะแสวงหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี แสงเรือง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านมนุษยสัมพันธ์ ว่าในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความขี้มึนขี้แ่มแจ่มใส รู้จักเอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน สามารถรับผิชอบและเต็มใจที่จะช่วยเหลือเมื่อมีงานเร่งด่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 94-99) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เปี่ยมลาภ (2555, หน้า 6) กล่าวว่า สภาพความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติการช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่าการติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก รองลงมา คือ ท่านสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไปว่าการใช้งานอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง

การใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ถ้าครูที่มีความชำนาญในการใช้งาน ย่อมส่งผลให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านทักษะในการสื่อสาร ว่าในการปฏิบัติงานนั้นต้องสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทั้งในด้านการพูด การเขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเดช มุงเมือง (2548) ได้กล่าว เกี่ยวกับการพัฒนาการสื่อสารไว้ว่าเพื่อช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ มีกฎระเบียบน้อยลง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขาดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและมุ่งเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันในระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้น สามารถทำได้หลายรูปแบบ และปัจจุบันได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ช่วยให้องค์กรมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุงงาน รองลงมา คือ ท่านคิดว่าผลงานที่ทำอยู่แล้วก็คืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำอะไรใหม่ ๆ เพิ่มเติม และอันดับสุดท้าย ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานหรือผลงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูแสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเป็นการแสดงออกของครูที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหาร โรงเรียน กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มให้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในการการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มีความคิดหลากหลาย

ทิศทาง คล่องแคล่วในการคิด รู้จักเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา แข็งขัน (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความชำนาญ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ประสาร มาลากุล ณ อุทยา (2545) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่มุ่งแก้ปัญหา หรือประดิษฐ์ คิดค้น ในแนวทางใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิมและมีคุณประโยชน์ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การคิดเชื่อมโยงระบบ 3) การคิดจินตนาการและ 4) การคิดนำสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับชาติ แจ่มนุช (2545) ให้นิยามการคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นการคิด เพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม โดยมีองค์ประกอบคือมีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิด และมีความริเริ่ม และดังที่ ขวัญตา ทุนเทพย์ (2545) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น ซึ่งประกอบด้วยความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่นและความคิดละเอียดลออความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

2.9 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ รองลงมาคือ ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน และอันดับสุดท้าย ท่านมักจะประสานงานกับกลุ่มงานเพื่องานจะได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกท่านมีการประสานงานร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้งหรือเลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ

แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ และการประสานงานและความร่วมมือของบุคลากรและหน่วยงาน ช่วยให้การงานเกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิต สัมภูกร (2547) ที่ว่า การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปพร ศรีจันเพชร (2554) ที่ว่าองค์กรมิได้มุ่งเน้นแต่จะทำกำไรเท่านั้น แต่จะให้ความสำคัญกับการเติบโตต่อไปในอนาคต จากเป้าหมายทางธุรกิจดังกล่าวทำให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานของความสำเร็จที่ยั่งยืน การกำกับดูแลกิจการเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรทุกฝ่าย กลไกประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้การกำกับดูแลกิจการประสบความสำเร็จ คือ คุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมเป็นการกระทำที่เกิดจากหน้าที่และสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรมตลอดจนการพิจารณาว่าสิ่งที่ปฏิบัติถูกต้อง หรือ ไม่ถูกต้อง จริยธรรมยังถือว่าเป็นหลักศีลธรรมหรือสิ่งที่เป็นค่านิยม โดยศีลธรรมเกิดจากหลักคำสอนหรือหลักความประพฤติที่ถูกต้อง จริยธรรมทางธุรกิจ เป็นความประพฤติและแนวทางการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและไม่ดี หรือสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง การจัดระบบกลไกการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่พนักงานส่วนใหญ่เล็งเห็นและให้ความสำคัญ โดยการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร การจัดทำระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้บริหาร การติดตามผลและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กรการนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะทำให้การทำงานเป็นระบบและเป็นขั้นเป็นตอนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและจิตใจ รองลงมา คือ ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และอันดับสุดท้าย ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็ม

ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความตระหนักในการสร้างเสริมความมีวินัยให้กับนักเรียนเป็นอย่างมากทั้งนี้ก็เป็นเพราะในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับวินัยมากขึ้น โดยสังเกตได้จากกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดนโยบายในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปลูกฝังฝึกรวมพัฒนาให้นักเรียนมีความประพฤติและปฏิบัติตามค่านิยม โดยมุ่งเน้นความมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ และสามารถสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติโดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และปลูกฝังเรื่องความสะอาดความมีวินัยเอื้อเพื่อเพื่อแผ่ มีความรักสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ โสภิตะชา (2546) ที่กล่าวว่า ครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการสร้างเสริมวินัยให้กับนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างเสริมความมีวินัยเกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรงนอกเหนือจากการสอนในชั้นตามปกติและมุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน ในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยดี อันจะมีผลไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถหรือ ความถนัดเฉพาะตนของนักเรียนแต่ละคน ให้ก้าวหน้าและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ตัวของเขาเองทั้งในขณะที่มีชีวิตในโรงเรียนและเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปสู่อาชีพการงานอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ซึ่งสามารถปฏิบัติราชการได้ดี ไม่ทำผิดวินัยของข้าราชการครู เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน

2.11 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและจิตใจ รองลงมา คือ ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และอันดับสุดท้าย ผู้สอนอบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้านแสดงผลงานที่ยอดเยี่ยมให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเห็น พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะทาง และสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของ แกรนด์ฮอล์ม (Granholm, 1998 อ้างถึงใน ยุพดี เรื่องแสง, 2548, หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร

ในด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจ หมายถึง การเป็นตัวแทนที่ดีของผู้บังคับบัญชา สามารถวางแผน และดูแลองค์การได้ ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโก (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ฐานะความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สภาพการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมองการณ์ไกล และด้านการมีหลักในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน และด้านความมุ่งประสงค์ และน้อยที่สุดคือ ด้านความรักองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะบริหาร โรงเรียน ไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เช่น การมอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถแม้ครูจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูทุกระยะถ้าพบปัญหาที่หาวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์งานประสบความสำเร็จ และกล่าวคำชมเชยเมื่อครูมีผลงานที่โดดเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ วาสนา ไทรงาม (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่าแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548, หน้า 48-49) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์บวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กอบศักดิ์ มูลมัย (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของฟิงเคลีย (Finklea,1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบภาวะผู้นำ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล โรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัย ทางสถิติ และประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันมาทางบวกกับ ประสิทธิภาพทางวิชาการในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทย กลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหาร บุคคล มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักธรรมาภิบาลและกำหนด เกณฑ์การพิจารณา การประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่จะมีแบบแผน ในการบริหารคน เพื่อช่วยในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทย กลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการสร้างสรรค์งาน หรือผลงาน และมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเพิ่มความประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนโดยสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญในการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทุก ๆ ด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพ ทั้งนี้ เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาแล้วจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาจากความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวันของครู

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)*. เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe/th/home
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิกงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เข้มแข็ง ชันแข็ง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญตา ทุนเทพย์. (2545). *การคิดและกระบวนการคิด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.slideshare.net/3430600501681/new-word-2007-document-17273332>
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจนวิทย์ สิทธีวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เจธานี ลือแม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*
- ชุมศักดิ์ ชุมนุม. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ: กรณีศึกษาเขตการศึกษา 10. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ชาญวิทย์ โสภิตะชา. (2546). *การดำเนินงานเพื่อพัฒนาวินัยนักเรียน โรงเรียนบ้านโคกเกาะ (มิตรภาพที่ 159) อำเภออุ้มซาง จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ชาติ แจ่มนุช. (2545). *สอนอย่างไรให้คิดเป็น. เข้าถึงได้จาก*
<http://library.swu.ac.th/ipac20/ipac.jsp?session=1326M4Q17726K>
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- คนัย เทียนพูน. (2545). *ผู้บริหารคลื่นลูกใหม่. กรุงเทพฯ: นาโวต้า.*
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2547). *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ทองใบ สุดซารี. (2550). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*

- ธวัชชัย ศาครสิทธิศักดิ์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริหารโรคทางการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระพงษ์ วีระชานนท์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพรัตน์ ศรีสุวรรณ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย*. อุดรราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.
- นิเลาะ แวอูเซ็ง. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 19(4), 189-237.*
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุดรราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.*
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2545). *ความคิดสร้างสรรค์: พรสวรรค์ที่พัฒนาได้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปิยนันท์ จันทราลักษณ์, สุจินต์ อังกราวีรุทธิ์ และธรินธร นามวรรณ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2557). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- ปุดณนุช แจ่มทองกลาง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1-4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- พัทตร์สร สิริบุญยกุล. (2548). *คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พงศ์เทพ จิระโร. (2552). *หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิกุล ติดย้อไผ. (2548). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม.*
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2548). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทย ด้วยการฝึกอบรม. ม.ป.ท.*
- แพรวพรรณ ประณมรัมย์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในเครือข่ายสนม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา สุรินทร์ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ภารดี อนันต์นาวี. (2547). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนิสิตสตรีระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตรา ศรีอุตทการ. (2548). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษา ข้าราชการครูเขตพื้นที่ การศึกษาที่ 2 จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพดี แสงเรือง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2547). *รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยทุนอุดหนุนวิจัย มก. ปีงบประมาณ 2547 ประเภทโครงการเสริมสร้างความขัดแย้งด้านการวิจัย มก.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,
- รจนา แข็งขัน. (2551). *ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน*. วิทยานิพนธ์บัณชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราณี อธิชัยกุล และ เทพศักดิ์ บุญรัตพันธ์. (2541). *ระบบสารสนเทศเพื่อการเก็บภาษี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน*. คุยนิพนธ์การศึกษาคุยบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัท พฤทษากุลนนท์. (2550). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผล*. เข้าถึงได้จาก <http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiency-effectivenessadministrator.html>
- วันชัย ปานจันทร์. (2556). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วาสนา ไทรงาม. (2546). *ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูระดับพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วิระเวก สุขสุคนธ์. (2550). *การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัตน์ มะโนพัฒนา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ: กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2554). *การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมิต สัจฉกร. (2541). *การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. ม.ป.ท.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สมคิด กลับดี. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- สมใจ ลักษณ์. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพื่อองฟ้า
พริ้นติ้ง.
- สมใจ ลักษณ์. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชช
การพิมพ์.
- สมเดช มุงเมือง. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. เชียงราย: สยามโฆษณาและการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย*
(พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สุทิน ฉิ่งทองคำ. (2548). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา
1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.*
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุพิช ชัยกลาง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุมาลัย หงษา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2558. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.*
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

- โตพส ปัญจะวิสุทธิ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ซึ่งจัดสร้างโดยกรมอนามัยในจังหวัด อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). *ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่างกันอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187 %
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2546). *ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัมพร อิศรารักษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย ปัญญาโก. (2539). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกกวีร์ พิทักษ์ธนัชกุล. (2559). *การศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58\(500\)/page9-1-58\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/1-58(500)/page9-1-58(500).html)
- Becker, H. S. (1960). Note on the concept of commitment. *America Journal of Sociology*, 15, 66-239.
- Black, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Guif.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III*. Houston: Gulf.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Draft, R. L. (2002). *The leadership experience* (2nd ed.). Orlando, FL: Hartcourt College.
- Draft, R. L. (2005). *Organizational theory and design*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dubrin, D. R. (2010). *The principles of leadership* (6th ed.). Toronto: Houghton Mifflin.
- Dunn, J. D. (1977). *Managerial grid essential resource*. New York: MC.Graw-Hill.

- Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 449-A.
- Feidler, F. E. (1974). A contingency model. New direction for leadership utilization. *Journal of Contemporary Business*, 65-79.
- Finklea, T. F. (1997). *Leader and leadership in education*. London: Paul Chapman.
- Herbert, A. S. (1960). *Administrative behavior*. New York: McMillan Company.
- Hershey & Blanchard, J. (1982). *The one-minute manager*. New York: Morrow.
- House, R. (1971). A path-goal theory of effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-340.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Chicago: Follett Publishing Company.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership in organizational dynamics*. New York: American Management Association.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Leary, E. (2000). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis, IN: A Pearson Education.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2001). *Organizational behavior: Tools for success*. International Edition: South-Western.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Raelin, J. A. (2003). *Creating leaderful organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Robinson, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sayles, L. R. (1979). *Leadership: What effective manager really do and how they do it*. New York: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Handbook for effective department leadership*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

- Sergiovanni, T. J., & Garver, F. D. (1980). *The school executive: A theory of administration*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1992). Person factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1948), 17-35.
- Terry, G. R. (1997). *Principles of management* (3rd ed.). New York: Home Wood.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๐๓๖๗

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชนัญญาภรณ์ ใจแน่น

รหัส ๕๘๕๒๐๕๑๗

งานนิพนธ์เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็น
อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๐๓๖๘

ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้มีความเห็น ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชนัญญาภรณ์ ใจแน่น รหัส ๕๘๕๒๐๕๑๗

งานนิพนธ์เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

(สำเนา)

ที่ ศธ. ๖๒๑๘.๘/ว.๐๓๖๕

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์

ด้วย ภาควิชาบริหารการศึกษา ได้มีความเห็น ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวชนัญญาภรณ์ ใจแน่น รหัส ๕๘๕๒๐๕๑๗

งานนิพนธ์เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัท
ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัท
ไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 40 ข้อ

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่มีการกระทบต่อท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัย จะ
นำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษาต่อไป ดังนั้น
การตอบแบบสอบถามนี้จึงไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานในความรับผิดชอบ ของท่านแต่
ประการใด

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนัญญาภรณ์ ใจแน่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัท ไทยกลีกร
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งตรงกับ ความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านความจำเป็นพื้นฐาน						
1.	ให้ความสำคัญต่อปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสามารถแก้ไขอย่างรวดเร็ว					
2.	ให้ข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการบริหาร					
3.	ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างทีมงานให้เกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน					
4.	มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น					
5.	มีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
ด้านการมองเห็นไกล						
6.	มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่าง เหมาะสม					
7.	สามารถกำหนดและวางแนวนโยบายของโรงเรียนได้ชัดเจนและ เหมาะสม					
8.	สามารถรับรู้ เข้าใจ และคาดการณ์สิ่งที่เปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว					
9.	ศึกษาหาความรู้ และติดตามกระแสการเคลื่อนไหวทางการศึกษา อยู่เสมอ					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีหลักการ						
10.	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยยึดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด					
11.	มีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน					
12.	มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในครั้งต่อไป					
ด้านการมีหลักการปกครอง						
13.	สามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้					
14.	มีความสามารถในการปกครองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
15.	ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามสถานการณ์และบุคคล					
16.	สร้างความร่วมมือให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ					
ด้านการมีหลักในการทำงาน						
17.	สามารถปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
18.	มีการกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
19.	มีการปฏิบัติงานด้วยหลักการและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป					
20.	สามารถนำหลักในการปฏิบัติงานมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา					
ด้านจุดประสงค์						
21.	มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและจุดประสงค์ของงาน					
22.	ชี้แจงจุดประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
23.	ยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก มิใช่ยึดเป้าหมายส่วนตัว					
24.	มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน						
25.	ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา					
26.	ตั้งจุดประสงค์และเป้าหมายเพื่อกำหนดทิศทางที่จะทำให้สำเร็จ					
27.	มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้อย่างชัดเจน					
28.	ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย					
ด้านความยืดหยุ่น						
29.	ยึดมั่นในหลักการและนโยบายที่ถูกต้อง					
30.	ปฏิบัติตามหลักการและประเพณีตนเป็นตัวอย่างที่ดี					
31.	มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหาด้วยความมั่นใจ					
ด้านการบริหารบุคคล						
32.	สร้างบรรยากาศของความร่วมมือในคณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ อย่างมีความสุข					
33.	มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์					
34.	มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม					
35.	มีการจัดสวัสดิการ รางวัล และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
36.	มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร					
ด้านความรักองค์กร						
37.	แสดงออกซึ่งความรักและศรัทธาในสถานศึกษาอย่างเด่นชัด					
38.	ประสานความคิดและความร่วมมือของครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
39.	สามารถสร้างศรัทธาให้ครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ ทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละ					
40.	จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาอยู่เสมอ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกร
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูซึ่งตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
	ด้านปริมาณงาน					
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานที่กำหนด					
2	ท่านไม่สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดเสมอ					
3	ท่านคิดว่า ปัจจุบันท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
	ด้านคุณภาพงาน					
5	บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก					
7	ท่านคิดว่าคนเราต้องมุ่งมั่น เอาใจใส่ต่องานที่ทำอย่างจริงจัง					
8	งานที่กำลังทำอยู่ ท่านมักติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน					
9	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
10	ท่านเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงาน					
11	บางครั้งในการปฏิบัติงาน ท่านไม่แน่ใจในวิธีและขั้นตอนในการ					

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
	ปฏิบัติงาน					
	ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่					
12	เมื่อมีสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา ท่านสามารถเรียนรู้และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
13	ท่านคิดว่าความรู้ ความเข้าใจในงานปัจจุบันที่ท่านมีอยู่ ก็เพียงพออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม					
14	ศึกษาหาความรู้ใหม่ และติดตามกระแสการเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ					
15	ท่านพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง					
	ด้านความรับผิดชอบ					
16	ท่านมีการจัดทำเอกสารทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน					
17	ท่านมีการปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
18	ผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	ท่านมีการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้					
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
20	ท่านชอบที่จะพูดคุยกับคนอื่น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี					
21	ท่านรู้สึกมีปัญหาในการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา					
22	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
23	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
	ด้านทักษะในการสื่อสาร					
24	ท่านคิดว่า การติดต่อ ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ เป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก					
25	ท่านสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ใ้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน					
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
26	ท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้ อย่างรวดเร็ว					
27	ท่านคิดว่าผลงานที่ทำอยู่แล้วก็คืออยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องทำอะไร ใหม่ ๆ เพิ่มเติม					
28	ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์งาน หรือผลงาน และมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	ด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน					
29	ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหา ขึ้นระหว่างการทำงาน					
30	ท่านมักจะประสานงานกับกลุ่มงานเพื่องานจะได้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี					
31	ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ					
32	ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหา ขึ้นระหว่างการทำงาน					
	ด้านความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย					
33	ผู้สอนรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรวิชาชีพครู					
34	ผู้สอนไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้เรียน และ ไม่ใช่ผู้เรียนกระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ ตนเองโดยมิชอบ					
35	ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนทั้งกาย วาจาและจิตใจ					
36	ผู้สอนอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ ใจ					
	ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ					
37	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในการปฏิบัติงานด้านการจัดการ เรียนการสอนของท่าน					
38	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ ต่อผู้อื่น					
39	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
40	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ท่านตามความ เหมาะสม					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.33	21.	.30
2.	.68	22.	.73
3.	.23	23.	.22
4.	.26	24.	.70
5.	.51	25.	.26
6.	.83	26.	.78
7.	.41	27.	.31
8.	.43	28.	.79
9.	.34	29.	.74
10.	.71	30.	.44
11.	.74	31.	.68
12.	.66	32.	.34
13.	.34	33.	.25
14.	.66	34.	.51
15.	.40	35.	.83
16.	.74	36.	.41
17.	.34	37.	.70
18.	.75	38.	.26
19.	.41	39.	.78
20.	.72	40.	.28

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .95

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.45	21.	.33
2.	.65	22.	.71
3.	.51	23.	.37
4.	.26	24.	.70
5.	.45	25.	.29
6.	.70	26.	.75
7.	.45	27.	.37
8.	.21	28.	.82
9.	.55	29.	.72
10.	.78	30.	.38
11.	.70	31.	.24
12.	.43	32.	.59
13.	.33	33.	.41
14.	.64	34.	.55
15.	.44	35.	.33
16.	.70	36.	.60
17.	.32	37.	.45
18.	.66	38.	.70
19.	.41	39.	.23
20.	.63	40.	.45

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชนัญญาภรณ์ ใจแน่น
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	77 หมู่ที่ 1 ตำบลบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนคาราสุมุทศรีราชา
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา