

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

A study of Administrator Leadership Affecting Teachers' Performance The Secondary Educational Service Area Office 31

อมรา พิมพ์สวัสดิ์^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Amara Phimsawat^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima
Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail: amara.phimsawat@gmail.com

Received: 3 February 2019, Revised: 25 April 2019, Accepted: 17 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้น 370 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.01$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.93$) 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถ ($\bar{x} = 4.05$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจ ($\bar{x} = 3.96$) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสามารถด้านการบริหารการสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .838

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู, แรงจูงใจ, การเป็นแบบอย่างที่ดี, แรงบันดาลใจ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership level of school administrators 2) to study the level of performance effectiveness of teachers 3) to study the leadership of school administrators affecting teachers performance effectiveness under Secondary Educational Service Area Office 31. The samples were 13 administrators and 357 teachers, total of 370 people. Krejcie and Morgan's table were used for determining sample size. The sample were proportional stratified random sampling. The instrument used in the research was a questionnaire with a 5-level estimation scale. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that 1) the leadership level of school administrators in the overall, at a high level which the highest mean was a good model ($\bar{x} = 4.01$). The lowest mean was responsibility ($\bar{x} = 3.93$), 2) the level of teacher performance, in the overall picture, at a high level with the highest mean was the ability ($\bar{x} = 4.05$). The lowest mean was motivation ($\bar{x} = 3.96$), 3) leadership of school administrators affecting performance effectiveness of teachers, it was found that the administrative ability, motivating, promoting the working atmosphere, and being a good model mutual influence on the teacher performance effectiveness with statistical significance at the level of .05 with multiple correlation coefficients between school administrators' leadership and teacher effectiveness of .838.

Keywords : Leadership of school administrators, Teacher performance effectiveness, Motivation, Role model, Aspiration

1. บทนำ

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ มีกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) อยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายแต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติโดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (อำพร เรืองศรี, 2547) มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู เป็นต้น ซึ่งบุคคลสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปและเกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมีความสามารถทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ มีการประสานสัมพันธ์ระดับและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์, 2545)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นผู้นำสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้นเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ จึงเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด (อรุณ รักธรรม, 2547)

การจะให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร ถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญา และมีความรู้สึก สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการมุ่งใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่างๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเชิงกระบวนทัศน์ขึ้นใหม่ต้องเน้นการดำเนินงานเชิงรุกและมียุทธศาสตร์การบริหารที่แยบยล เพื่อสามารถเผชิญต่อภาวะแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าทุกสถานศึกษาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำที่จะมาทำการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็ง รวมถึงบริหารงานบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรหรือกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2552) การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามหากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ (สุรศักดิ์ นานานุกูล, 2542) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และวัลลภา อารีรัตน์, 2557) ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นการแสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Robbin, 1990)

จากสภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ล้วนมีภาวะผู้นำเหมาะสมจะดำรงตนในฐานะผู้บังคับบัญชาขององค์กร อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการสร้างภาวะผู้นำจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการบ่มเพาะ ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา

เพ่งเข้าสู่ตำแหน่ง อาจจะมีระดับภาวะผู้นำที่ไม่เท่าเทียมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า ซึ่งอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสังกัดอื่นๆ ตัดสินใจใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของครู อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ทุกคนมีความปรารถนาต้องการยอมรับ ในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชาการมอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ดันสอน (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าวชักจูงบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมตนเองในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มีในตำแหน่ง ให้ผู้อื่นยินยอมประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

พิจิตรา ใช้เอกปัญญา (2551) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

Yoder & Staudlhar (1982) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของพฤติกรรมหรือการประเมินพฤติกรรม ผลที่ได้นี้อาจจะอยู่ในรูปของทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานในการนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่า จนทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่นำมาใช้ในการอภิปราย

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านความรู้ความสามารถเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ละอองดาว ปะโพธิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวัลย์ ขาลีเครือ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 4,438 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้น 370 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยการจับสลาก

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำราและแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาภาษาสาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม เท่ากับ .966 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวม เท่ากับ .965

5.4 สถิติที่ใช้ในวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 370 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน

ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์แบ่งเป็น 5 ระดับ และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

6. ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความสามารถด้านการบริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 การสร้างความตระหนักให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 5 สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการมีความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 7 ความมีวินัยในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 11 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.3 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 14 การแสดงออกด้านบุคลิกภาพทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 16 การแสดงออกที่ทำให้คณะครูเลื่อมใสและถือเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.4 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการมีความสามารถด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 18 การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 22 สามารถร่วมงานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.5 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 24 การสร้างความอบอุ่นในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 26 การสร้างทัศนคติทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปรับตัว ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่วนด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

6.2.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 1 ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 7 การปรับสมดุลร่างกาย จิตใจ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 10 เตรียมพร้อมไปกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2.3 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 13 ได้รับการส่งเสริมในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 11 การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2.4 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 19 ความเชื่อมั่นในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 20 การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2.5 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 22 การเสริมสร้างทักษะความชำนาญในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 25 การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามในการประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การมีความสามารถด้านการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การมีความสามารถด้านการบริหาร รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็น .838 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 70.3 โดยมีสมการพยากรณ์ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .893 + .272 (\text{ด้านการบริหาร}) + .190 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ}) + .188 (\text{การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน}) + .132 (\text{การเป็นแบบอย่างที่ดี})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .312 (\text{ด้านการบริหาร}) + .249 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ}) + .235 (\text{การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน}) + .159 (\text{การเป็นแบบอย่างที่ดี})$$

7. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สามารถสรุปและนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

7.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยสร้างความประทับใจ ความศรัทธา และความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้พบเห็นได้ Thorndike (1977) ให้ความสำคัญเรื่องบุคลิกภาพอย่างมาก เพราะเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นการจัดระบบพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเท่านั้น บุคลิกภาพยังเป็นการแสดงออกถึงตัวตนของคนแต่ละคนอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของละอองดาว ปะโพธิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของนักเรียน สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้เกิดแก่นักเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยผู้เรียนมีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ละอองดาว ปะโพธิง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มี ประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

การมีความสามารถด้านการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .893 + .272$ (ด้านการบริหาร) + .190 (การสร้างแรงบันดาลใจ) + .188 (การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน) + .132 (การเป็นแบบอย่างที่ดี) และสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .312$ (ด้านการบริหาร) + .249 (การสร้างแรงบันดาลใจ) + .235 (การส่งเสริม

บรรยากาศในการทำงาน) + .159 (การเป็นแบบอย่างที่ดี) โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การมีความสามารถด้านการบริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักกระบวนการบริหารงานมาใช้ในการบริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสามารถในการวางแผนหลักการบริหาร เพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรทั้ง บุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยมีการประสานงานที่ดีสามารถทำงานได้ทั้งในสถานศึกษาและร่วมกับหน่วยงานภายนอก จึงเป็นสาเหตุเกิดองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของสุตววรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า การมีความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการองค์การให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินกิจการที่เป็นงานประจำขององค์การในภาพรวม รวมถึงร่วมมือกับฝ่ายบริหารขององค์การในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การวางแผนนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าองค์การสามารถปฏิบัติตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายได้

8.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุงคือ แรงจูงใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้านตนเองอย่างเต็มที่

เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานผ่านการประเมินตามท้องที่การตั้งไว้ ซึ่งก็จะทำให้ออกาสในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่สามารถที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

8.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

8.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณหรือเป็นการสนับสนุน

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ้ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ตั้งประเสริฐ ดร. สุระศักดิ์ ฉายขุนทด ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่งผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียน คณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

10. บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษานาดกลาง อำเภोधธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์
วรรณนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวัลย์ ขาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิจิตรา ใช้เอกปัญญา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มลลิกา ต้นสอน. (2550). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ละอองดาว ปะโพธิง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
พฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 8(25) : 1-13.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล วังสินธ์. (2545). *การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 5(6) : 29-33.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*.
วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(2) : 190-198.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. (2542). *การวางแผนองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อรุณ รักธรรม. (2547). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อำพร เรืองศรี. (2547). *การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Robbin, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs. N.J : Prentice Hall.
- Thorndike, R. L. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education* (4th ed.). New York : Wiley.
- Yoder, D., & Staudlhar, P. D. (1982). *Personal management & industrial relations*. New Jersey : Prentice-Hall.