ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE VIEWS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS UNDER BANGKOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สปัญญา อธิกุลสินธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สปัญญา อธิกุลสินธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร Relationship between Leadership Styles and Performance Efficiency of School Administrators According to the Views of Primary School Teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสปัญญา อธิกุลสินธ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรธนะ, Ph.D.)

.....กรรมการ
(อาจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)
วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสปัญญา อธิกุลสินธ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน อายุในการทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันของครูที่สอนชั้นประถมศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Relationship between Leadership Styles and Performance Efficiency of School Administrators According to the Views of Primary School Teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office
Name-Surname	Miss Sapanya Athikulsin
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Miss Thanwarat Suwanna, M.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The study was carried out to investigate the leadership styles, the performance efficiency, and the relationship between the leadership styles and the performance efficiency of the school administrators according to the views of the primary school teachers. The data were collected from 400 primary school teachers under Bangkok Primary Educational Service Area Office through the application of questionnaires. The statistics used for the data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson Correlation Coefficient at the 95% confidence level.

The results of the study showed that the most common leadership styles of the school administrators were directive leadership, supportive leadership, participative leadership, and achievement-oriented leadership respectively. The study indicated that the highest level of the performance efficiency were in the aspects of cost of production, administration process, outputs and outcomes. It was found that the primary school teachers with different gender, age, level of education, work types, work experience, and salary rate made no differences in the views of the leadership styles of the school administrators. Different sizes of the schools had an effect on the differences in the views of the leadership styles of the school administrators. The supportive leadership style had a positive low relationship with the performance efficiency of the school administrators at 0.05 level of significance.

Keywords: leadership styles, performance efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุลวงได้ด้วยดี โดยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดีจาก ดร.ธงชัย ศรีวรรธนะ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน กรรมการ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้า และ อาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อแนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้โอกาสในการศึกษา ตลอดจนครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาที่เสียสละเวลาอันมีค่า แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MGY 54B ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือของผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ตลอดมานับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

สปัญญา อธิกุลสินธ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

บทที่

1. บทนำ 1

    1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

    1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 2

    1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

    1.4 ขอบเขตของการวิจัย 3

    1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 4

    1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

    1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

    2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 7

    2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 12

    2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16

3. วิธีดำเนินการวิจัย 18

    3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 18

    3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 20

    3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 22

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 24

    4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 25

    4.2 ผลการวิเคราะห์ 25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	51
5.1 สรุปผลวิจัย	51
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	63
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	67
ประวัติผู้เขียน	73

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 23

4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล 25

4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ 29

4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบสนับสนุน 30

4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม 31

4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 32

4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพื้นฐานส่วนบุคคล 33

4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการทำงาน 34

4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ 35

4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ 36

4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ 37

4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา 38

4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน 39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุในการทำงาน 40

4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่..... 41

4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน 43

4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่..... 44

4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 45

4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันเป็นรายคู่..... 46

4.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา..... 47

4.20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา..... 48

4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา..... 49

4.22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา..... 50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน เพราะการศึกษา เป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ตัวบุคคล โดยมีความเชื่อที่ว่าประเทศใดที่พลเมืองมีการศึกษาที่ดี ย่อมได้เปรียบทางการแข่งขัน หากบุคคลมีความรู้ในรอบด้าน ก็จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของประเทศ ในขณะเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทสูงสุดในการปกครองประเทศและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยเริ่มตั้งแต่ชั้นปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา เพื่อเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม ให้สามารถดำรงอยู่ร่วมสังคมกับผู้อื่นได้อย่างสงบ และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ หรือสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการใช้ทรัพยากรทุกชนิด รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานทั้งหมด โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนา จัดทำงบประมาณ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารนั้น ล้วนแล้วแต่ต้องมีแบบภาวะผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ

ดังนั้นในสถานศึกษามีผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ครูมีหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บริหารสถานศึกษานำมาปฏิบัติตาม ทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีการพบปะเพื่อชี้แจงลักษณะงานต่าง ๆ บ่อยครั้ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีศิลปะในการบริหารงาน โดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจจะมีทั้งการรับรู้ที่เป็นบวกและลบแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล จึงส่งผลไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและคำนึงถึง เพราะหากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ก็จะมีความสมัครใจ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลไปยังคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่หากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลในทาง

กลับกัน คือ ครูจะไม่มีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเห็นแก่ตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางลบต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งก็รวมถึงโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

จากการศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ภายในโรงเรียนจะมีลักษณะของความขัดแย้งในเรื่องของการทำงานและความขัดแย้งส่วนบุคคล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดขึ้นเพราะการบริหารงานที่มีความคลุมเครือไม่โปร่งใสของตัวผู้บริหารเอง ทำให้ภายในโรงเรียนมีการแบ่งฝ่ายกันอย่างชัดเจน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดผลงานทางด้านวิชาการที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากต่างคนต่างทำแต่หน้าที่ของตน ไม่มีการติดต่อประสานงานกับอีกฝ่าย และเมื่องานมีปัญหาก็ผลักความรับผิดชอบให้แก่กัน ซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญอย่างมากในการดูแลและควบคุมเพื่อจะลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ดังนั้นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership) ของเฮาส์และอีแวนส์ (Robert House & Martin Evans) สามารถแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership)

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)

3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership)

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,427 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2555 ถึง มีนาคม 2556

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ ในด้านร่างกาย วาจา และอารมณ์ รวมถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้อำนาจที่มีเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้กำหนดแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ

2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นมิตร คอยดูแลถึงความต้องการและสถานภาพของผู้ใต้บังคับการบัญชา

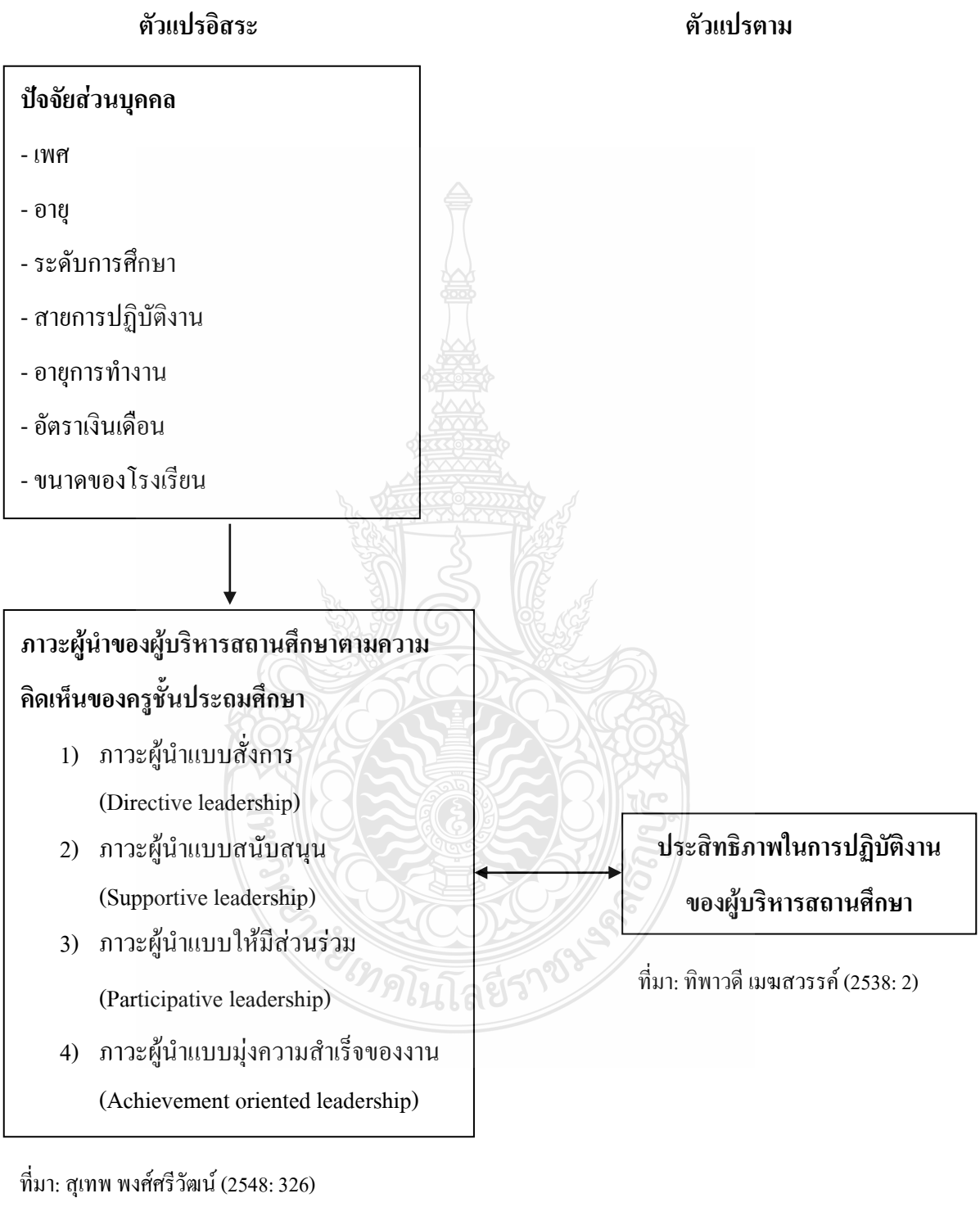
2.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน

2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นในความสำเร็จ โดยการตั้งเป้าหมายให้มีความท้าทาย เน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอด เพื่อดึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ออกมาอย่างเต็มที่

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง และรวดเร็วทันตามระยะเวลาที่กำหนด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกยิ่งขึ้น

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนประจำโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา: ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2)

ที่มา: สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 326)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในลักษะใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลไปยังครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและขอนำเสนอรายละเอียดตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกคนสามารถพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเองให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศในการแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะ การแข่งขันของนานาประเทศที่มีมากในปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาที่มีคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความรู้มีคุณภาพในการสอนสั่ง และช่วยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างชัดเจน บุคคลดังกล่าวที่กล่าวถึงนี้ คือ ผู้อำนวยการโรเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษา และคณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของทั้งโรงเรียน บุคคลเหล่านี้นี่เองที่มีส่วนช่วยในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคมเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจสูงสุดในการสั่งการและบริหารควบคุมสถานศึกษา ส่งผลต่อบทบาทตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคล โดยผู้นำบางคนอาจจะไม่ได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารศึกษาก็อาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ หรืออาจจะเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาพร้อม ๆ กันไปด้วยก็เป็นไป เนื่องจากในตัวของบุคคลเองอาจจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพียงแค่ตำแหน่งแต่ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง ในขณะที่บางคนมีภาวะผู้แต่ แต่ไม่ได้อยู่ในสถานะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal leadership) คือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากการได้ถูกคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่มี

อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการในสถานศึกษา (2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และเป็นทักษะเฉพาะในตัวของบุคคลเอง จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นการศึกษารูปแบบพฤติกรรม โดยมีเป้าหมายในการศึกษา คือ เพื่อหาการบริหารสถานศึกษาที่มีความพอดีที่สุดในการบริหาร ไม่ให้มีความหย่อนยานหรือตึงเครียดเกินไปในการบริหาร เพราะการเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้มีรูปแบบการบริหารที่ตายตัว แต่ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

“ภาวะผู้นำ” มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายในทำนองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ โดยผู้ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำนั้น มีทั้งในประเทศและต่างประประเทศ ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2530: 194) ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมการสร้างอิทธิพลต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพยายามในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อุทัย หิรัญโต (2520: 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ความพยายามทั้งหมดที่มี เพื่อรวบรวมความปรารถนาของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผล โดยไม่ใช้อำนาจในการบังคับ

วิจิตร วรุตบางกูร (2522: 2) ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า มีบทบาทที่สำคัญและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุพัตรา สุภาพ (2536: 46) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจและอิทธิพลต่อผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา หรือผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดำเนินการตามที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 99) ภาวะผู้นำ หมายถึง มีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน โดยการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ชวนชม ชินะตังกูร (2524: 30) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงหลักการและทำการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ แต่ก็ไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

Bole & Davenport (1975: 154-155) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีความริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้กลุ่มสามารถคงอยู่ได้และช่วยให้คนในกลุ่มบรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการ

House & Baetz (1979: 341-423) ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของบุคคล 2 คนหรือมากกว่าที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและการปฏิบัติของบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลในกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

2.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่ามีสถานการณ์ใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ ได้แก่ (1) คุณภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา (2) อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ (3) ความชัดเจนในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา (4) บรรทัดฐานของกลุ่ม (5) ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ (6) การยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (7) วุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ มีหลากหลายทฤษฎีที่พยายามแยกปัจจัยด้านสถานการณ์เพื่อพิสูจน์ว่าสถานการณ์ใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน

จากการที่กลุ่มศึกษาพฤติกรรมผู้นำในองค์กรยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ว่า พฤติกรรมใดของผู้นำที่นำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงานกับพฤติกรรมของผู้นำที่แท้จริงได้ โดยที่นักวิชาการได้มุ่งประเด็นไปที่ปัจจัยด้านสถานการณ์ต่อพฤติกรรมของผู้นำ เพราะผู้นำจะประสบความสำเร็จในรูปแบบการนำที่แตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ค่อนข้างมีความซับซ้อน คุณลักษณะบางประการหรือพฤติกรรมบางอย่างอาจจะยังไม่เพียงพอในการให้คำตอบที่ต้องการ ผู้นำจึงต้องมีการประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ และแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

2.1.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory of Leadership)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ความรับผิดชอบของผู้นำในการเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับ-บัญชา โดยมีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้ชี้ทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีคือ มาร์ติน จี. อีแวนส์ (Martin G. Evans) และโรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) โดยกล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้อง

1) ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในงานตามหนทางที่กำหนด

2) กำจัดปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนทรัพยากร

3) ให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ

พฤติกรรมของผู้นำ เฮ้าส์ ได้กำหนดแบบความเป็นผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leaders)

- สร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในกลุ่ม
- แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังขององค์กร
- กำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ
- ตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- แนะแนวแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leader)

- ปฏิบัติกับทุกคนเสมอภาคกัน
- มีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- สนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
- สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader)

- ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ
- รับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented leader)

- กำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย
- คาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง
- มุ่งเน้นความเป็นเลิศและหมั่นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

บุญช่วย ศิริเกษ (2540: 219-220) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายว่าเป็นทฤษฎีที่ถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐานแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นความสำคัญของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย โดยที่การให้รางวัลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 317) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายว่าเป็นอีกทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมาจากผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจของพนักงาน โดยมีเป้าหมายของทฤษฎีคือ ส่งเสริมและเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจ

มัณฑนา อินทุสมิต (2545: 44-150) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายไว้ว่า ความเป็นผู้นำตามทฤษฎีเชิงสถานการณ์ มีลักษณะเป็นการปฏิสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยที่ทฤษฎีนี้ได้ให้ข้อแนะนำว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้วิธีการจูงใจและเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าพฤติกรรมของผู้นำสามารถเพิ่มการดึงดูดความสนใจของผู้บังคับบัญชาได้

House & Mitchell (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 321) ทำการแบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามวิถีทาง-เป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leaders) ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บอกกล่าวถึงความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leader) ผู้นำจะให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตร ใส่ใจในความเป็นอยู่และความต้องการสวัสดิการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ผู้นำจะแสดงถึงพฤติกรรมการสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) ผู้นำจะขอคำปรึกษาจากผู้ใต้-บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ รวมถึงการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำจะทำการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในที่ทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented leader) ผู้นำจะมีลักษณะของพฤติกรรมที่ชอบกำหนดเป้าหมายของงานให้มีความท้าทาย สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามหาวิธีในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังตั้งความหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีมาตรฐานตามที่ตนตั้งไว้

ผู้นำอาจใช้รูปแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ก็ได้ เพราะทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ไม่ใช่ทฤษฎีแนวคิดแบบคุณลักษณะผู้นำ ที่มีความเชื่อว่าผู้นำจะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แน่นอนและตายตัวเพียงแบบเดียว แต่ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถปรับรูปแบบภาวะผู้นำของตนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ในบางครั้งผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการผู้นำที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แต่ในอีกช่วงเวลาหนึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีความต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ดังนั้นสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อรูปแบบผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในบางเหตุการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องมีการรวมรูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันมากกว่าการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานซึ่งเกิดจากความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิตที่ออกมา (output)

Simon (1960: 180-181) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานจะดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารงานราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบวกความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการด้วย โดยสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

E = (O-1) + S

E = Efficiency (ประสิทธิภาพการทำงาน)

O = Output (ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา)

I = Input (ปัจจัยการนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป)

S = Satisfaction (ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538: 2) กล่าวว่าประสิทธิภาพในระบบราชการสามารถวัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (input) เช่น การใช้ทรัพยากรคน วัสดุ เทคโนโลยี และเงินที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ้มค่า ทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) เช่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวด-เร็ว ได้มาตรฐาน และการใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (output) เช่น การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประโยชน์แก่สังคม ตามกำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ ได้ผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดี และบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ที่มาใช้บริการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547: 91-92) กล่าวว่า ประสิทธิ-ภาพ (efficiency) มีหลายความหมาย คือ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยการใช้พลังงาน วัสดุ เวลา หรือปัจจัยอื่น ๆ ให้น้อยที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลที่ออกมา (output) เพื่อก่อให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรน้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ดังนี้

Ryan & Smith (1954: 276) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ลงทุนและทุ่มเทให้กับงาน โดยที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นสามารถพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ให้กับงาน เช่น ความตั้งใจ ความพยายามกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ๆ

Good (1973: 193) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยการใช้ระยะเวลา และใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย ก็สามารถได้ผลงานที่สำเร็จอย่างสมบูรณ์

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้ โดยที่การปฏิบัติงานจะต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพิจารณาถึงประสิทธิภาพของงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ กระทำได้จากการพิจารณาผลของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2526: 198) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานมีความพยายามที่จะกำหนดให้ทราบอย่างชัดเจนว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด

อำนวย แสงสว่าง (2536: 71) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด นอกจากนั้น จะทำการประเมินศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เพื่อให้ทราบว่าควรเพิ่มเติมประสบการณ์ในทางด้านใดบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นมีความสมบูรณ์

2.2.1 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น สิ่งสำคัญเกิดจะจากปัจจัยในหลาย ๆ ด้านดังที่มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้กล่าวไว้ โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นสามารถวัดได้เป็น 3 มิติ คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล

2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงาน

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์

โดยแต่ละมิติมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สติปัญญา การศึกษา รวมไปถึงบุคลิกภาพ (ชาริณี จันทร์-แสงศรี, 2540: 21)

วรจิตร หนองแก (2540: 19-20) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดเป็น 3 ส่วนดังนี้

1.1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1.1 Demographic Characteristics หมายถึง ลักษณะของประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และเผ่าพันธุ์

1.1.2 Competency Characteristics หมายถึง คุณสมบัติของความสามารถ ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัดของแต่ละบุคคลซึ่งคุณลักษณะนี้อาจเกิดจากการศึกษา ฝึกอบรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

1.1.3 Psychological Competency หมายถึงสมรรถนะทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นคุณ-ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้และรวมไปถึงบุคลิกของแต่ละบุคคล

1.2 ระดับความพยายามในการปฏิบัติงาน (Work Effort) หมายถึงสิ่งที่จะสามารถก่อให้เกิดความต้องการในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก แรงผลักดัน ความสนใจ เป็นต้น และถ้าหากคนเรามีแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการทำงานสูง จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพยายามในการอุทิศที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) เป็นสิ่งที่องค์กรควรสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งแรงสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และการสื่อสาร เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในมิติที่เกิดจากกระบวนการทำงาน คือ การทำงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนดไว้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีถูกต้องแม่นยำ และมีความสามารถในการใช้เทคนิคที่เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วต่อการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

Mike Woodcoch (1989: 116) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision procedure) จะต้องนึกถึงผลงานเป็นอันดับแรก

ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายในการทำงานควรต้องมีความชัดเจน และ สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันความเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหาร อย่างก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบรูณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่น ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยเหล่านี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับในองค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับการเห็นพ้องต้องกันก็ใช่ว่าจะเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีที่จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผยและจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปันกับพวกเขาและทีมงานเพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน ทุก ๆ คนจะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจได้

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงสุดเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรต่อองค์กร ทันเวลาต่อการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่องาน และมีการบริการที่เป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2538: 2)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย ทิพย์ประเสริฐ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก จากผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นที่แตกต่างกับผู้ช่วยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ในเรื่องของการมีหลักการในการบริหารงานของผู้บริหาร การมีวัตถุประสงค์ และรวมไปถึงการวางแผน

สุมาลา งานไว (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำ มีภาวะผู้นำแบบสั่งการและแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (2) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงในทุก ๆ ด้าน โดยด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป พึงพอใจภายในงาน และมีความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลำดับ

ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงในทุกด้าน โดยแยกออกเป็นด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วม และด้านบทบาทของผู้นำตามลำดับ (2) ผู้บริหารที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีภาวะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน โดยที่พิจารณารายด้านนั้นพบว่าเพศของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในด้านของความร่วมมือและพฤติกรรมแบบผู้ร่วมงานแตกต่างกัน (3) ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

วาสนา ไทรงาม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา จากผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (2) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 4 แบบ อยู่ในระดับมาก และ (3) แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จินตา อุสมาน (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และครูผู้สอน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ด่านเดชา (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ ครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนครูทั้งหมด 1,427 คน และมีโรงเรียน 38 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ของ Yamane (ยมลพร พุทธวิริยะกุล, 2551: 28) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนด n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่จะศึกษา

e คือ ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น 0.5

$$n = \frac{1,427}{1+1,427(0.05)^2}$$

$$= 399.72 \approx 400 \text{ คน}$$

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) (ศิริลักษณ์ สุวรรณ-วงศ์, 2538) โดยการจับฉลาก ใช้วิธีสุ่มประชากรและไม่นำที่ถูกสุ่มแล้วขึ้นมาอีก (Simple random sampling without Replacement) โดยทำการเขียนรายชื่อโรงเรียนทั้งหมด 38 โรงเรียน แล้วนำมาจับฉลากให้ได้ 19 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการคำนวณตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	สัดส่วน (ร้อยละ)	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนวัดพลับพลาชัย	56	6	24
2	โรงเรียนประถมนนทรี	44	4	16
3	โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ	48	5	20
4	โรงเรียนพญาไท	96	8	32
5	โรงเรียนสายน้ำทิพย์	40	4	16
6	โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ	54	5	20
7	โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์	61	6	24
8	โรงเรียนวัดเวตวันธรรมาวาส	63	6	24
9	โรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก	51	5	20
10	โรงเรียนบ้านหนองบอน (นัยนานนท์อนุสรณ์)	42	4	16
11	โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)	56	6	24
12	โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์	42	4	16
13	โรงเรียนบางบัว (เพ่งตั้งตรงจิตร วิทยาคาร)	69	7	28
14	โรงเรียนวัดประยุรวงศาวาส	44	4	16
15	โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค	43	4	16
16	โรงเรียนวัดหนัง	63	6	24
17	โรงเรียนโฆสิตสโมสร	42	4	16
18	โรงเรียนวัดอมรินทราราม	56	6	24
19	โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง	57	6	24
รวม		**1,027**	**100**	**400**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ถามสถานภาพทั่วไปของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง
4	หมายถึง	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	หมายถึง	เกิดขึ้นบางโอกาส
2	หมายถึง	เกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์ในการอภิปรายผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (อภินันท์ จันตะนี, 2547)

จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$= \frac{5-1}{5}$

$= 0.8$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้ (นริสรา ภู่ระหงษ์, 2554)

$$r = \frac{\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)/n}{\sqrt{\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2/n}\sqrt{\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2/n}}$$

ค่า r ที่ได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าหากค่า r มีค่ามากกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ มีเกณฑ์ในการวัดค่าดังนี้

$r \geq 0.80$ หรือ $r \leq -0.80$	มีความสัมพันธ์มาก
$0.50 < r < 0.80$ หรือ $-0.80 < r < -0.50$	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$-0.50 \leq r \leq 0.50$	มีความสัมพันธ์น้อย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม โดยการสร้างข้อคำถามแบบ Rating Scale ในแบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมะดับการประเมิน 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูชั้นประถม-ศึกษา โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรายปัจจัย โดยกำหนดค่ามาตรฐานความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.70

5. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบ และการปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่สอนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน จำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	-
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.880
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.898
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	0.822
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	0.730
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	0.770
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	0.756
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์	0.765

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยแบ่งได้ 3 ส่วนดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล

2. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
Df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียน แสดงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของครูชั้นประถมศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน อายุในการทำงาน อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	24.2
หญิง	303	75.8
รวม	400	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	0	0.0
25-35 ปี	156	39.0
36-45 ปี	140	35.0
46 ปีขึ้นไป	104	26.0
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0	0.0
ปริญญาตรี		351	87.8
สูงกว่าปริญญาตรี		49	12.2
	รวม	400	100.0
4. สายการปฏิบัติงาน			
ครูประจำชั้น		282	70.5
ครูพิเศษ		118	29.5
	รวม	400	100.0
5. อายุในการทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี		51	12.8
1-2 ปี		68	17.0
3-4 ปี		61	15.2
5 ปีขึ้นไป		220	55.0
	รวม	400	100.0
6. อัตราเงินเดือน			
น้อยกว่า 10,000 บาท		90	22.5
10,000-15,000 บาท		77	19.2
15,001-20,000 บาท		92	23.0
มากกว่า 20,000 บาท		141	35.2
	รวม	400	100.0
7. ขนาดของโรงเรียน			
ขนาดเล็ก		36	9.0
ขนาดกลาง		86	21.5
ขนาดใหญ่		278	69.5
	รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้ดังนี้

1. ครูที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80

2. ครูที่มีอายุ 25-35 ปี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ครูที่มีอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และ ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่อายุ 25-35 ปี รองลงมาอายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปี ตามลำดับ

3. ครูมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี มีจำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

4. ครูที่มีสายการปฏิบัติงานเป็นครูประจำชั้น มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 และครูพิเศษ มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

5. ครูที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 อายุในการทำงาน 1-2 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17 อายุในการทำงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.20 และอายุในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป รองลงมามีอายุในการทำงาน 1-2 ปี และมีอายุในการทำงาน 3-4 ปี ตามลำดับ

6. ครูที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 เงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท รองลงมาเงินเดือน 15,001-20,000 บาทและน้อยกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

7. ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 สรุปได้ว่า ครูส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ รองลงมาโรงเรียนขนาดกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนด้านภาวะผู้นำได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	เกิดขึ้นน้อยครั้ง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	เกิดขึ้นบางโอกาส
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	เกิดขึ้นน้อยครั้ง	เกิดขึ้นบางโอกาส	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารสร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในกลุ่ม	0.0% 0	0.2% 1	3.0% 12	18.5% 74	78.2% 313	4.75	0.51	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังขององค์กร	0.0% 0	0.2% 1	1.2% 5	16.8% 67	81.8% 327	4.80	0.45	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ	0.0% 0	0.8% 3	4.0% 16	13.0% 52	82.2% 329	4.77	0.55	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.0% 0	0.0% 0	1.0% 4	43.0% 172	56.0% 224	4.55	0.52	มากที่สุด	5
5. ผู้บริหารแนะแนวแนวทางในการปฏิบัติงาน	0.0% 0	0.2% 1	1.0% 4	14.8% 59	84.0% 336	4.83	0.42	มากที่สุด	1
รวมด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ						**4.74**	**0.49**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารแนะแนวแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังขององค์กร ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ ผู้บริหารสร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในกลุ่ม และผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83, 4.80, 4.77, 4.75, 4.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	เกิดขึ้นน้อยครั้ง	เกิดขึ้นบางโอกาส	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคนเสมอภาคกัน	0.0% 0	0.0% 0	11.0% 44	44.5% 178	44.5% 178	4.34	0.67	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.0% 0	0.0% 0	0.5% 2	49.5% 198	50.0% 200	4.50	0.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.0% 0	0.0% 0	15.2% 61	50.8% 203	34.0% 136	4.19	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจ	0.0% 0	0.0% 0	2.2% 9	38.2% 153	59.5% 238	4.57	0.54	มากที่สุด	1
รวมด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						**4.40**	**0.60**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคนเสมอภาคกัน และผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57, 4.50, 4.34, 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	เกิดขึ้นน้อยครั้ง	เกิดขึ้นบางโอกาส	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.0% 0	0.0% 0	0.0% 0	19.2% 77	80.8% 323	4.81	0.39	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ	0.0% 0	0.0% 0	0.0% 0	33.5% 134	66.5% 266	4.67	0.47	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	0.0% 0	0.0% 0	7.0% 28	48.2% 193	44.8% 179	4.38	0.61	มากที่สุด	3
รวมด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม						**4.62**	**0.49**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ และผู้บริหารรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81, 4.67, 4.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย	เกิดขึ้นน้อยครั้ง	เกิดขึ้นบางโอกาส	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย	0.0% 0	0.0% 0	4.2% 17	61.5% 246	34.2% 137	4.30	0.54	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง	0.0% 0	0.0% 0	2.0% 8	45.2% 181	52.8% 211	4.51	0.54	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นเลิศและหมั่นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.0% 0	0.0% 0	1.8% 7	32.2% 129	66.0% 264	4.64	0.52	มากที่สุด	1
รวมด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน						**4.48**	**0.53**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นเลิศและหมั่นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64, 4.51, 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต

ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน	0.0% 0	0.0% 0	5.8% 23	33.0% 132	61.2% 245	4.56	0.60	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการใช้งาน	0.0% 0	0.0% 0	5.0% 20	45.5% 182	49.5% 198	4.46	0.59	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	0.0% 0	0.0% 0	1.8% 7	35.8% 143	62.5% 250	4.61	0.52	มากที่สุด	1
รวมด้านพื้นฐานส่วนบุคคล						**4.54**	**0.57**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ผู้บริหารจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน และผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61, 4.56, 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร

ด้านกระบวนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	0.0% 0	0.0% 0	2.5% 10	38.5% 154	59.0% 236	4.57	0.54	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	0.0% 0	0.0% 0	7.8% 31	38.8% 155	53.5% 214	4.46	0.64	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อลดความแตกแยก	0.0% 0	0.0% 0	9.2% 37	31.5% 126	59.2% 237	4.50	0.66	มากที่สุด	2
รวมด้านกระบวนการทำงาน						**4.51**	**0.61**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อลดความแตกแยก และผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57, 4.50, 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	
1. ผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	0.0% 0	0.0% 0	1.5% 6	27.0% 108	71.5% 286	4.70	0.49	มากที่สุด	3
2. ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประโยชน์ต่อองค์กร	0.0% 0	0.0% 0	1.8% 7	19.5% 78	78.8% 315	4.77	0.46	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.0% 0	0.0% 0	1.8% 7	22.5% 90	75.8% 303	4.74	0.48	มากที่สุด	2
รวมด้านผลผลิตและผลลัพธ์						**4.74**	**0.48**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77, 4.74, 4.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	Mean	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ชาย	4.74	0.312	-0.068	0.946
	หญิง	4.74	0.321		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ชาย	4.42	0.530	0.444	0.657
	หญิง	4.39	0.504		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ชาย	4.60	0.399	-0.537	0.592
	หญิง	4.62	0.393		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ชาย	4.57	0.397	2.380	**0.018***
	หญิง	4.46	0.398		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน

ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.946 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.657 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.592 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าเพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมัน 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	0.069	2	0.034	0.337	0.714
	ภายในกลุ่ม	40.394	397	0.102		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.268	2	0.134	0.514	0.599
	ภายในกลุ่ม	103.529	397	0.261		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.619	2	0.309	1.998	0.137
	ภายในกลุ่ม	61.492	397	0.155		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.051	0.316	0.729
	ภายในกลุ่ม	63.787	397	0.161		

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.714 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.599 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.137 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.729 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าอายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	0.001	1	0.001	0.006	0.938
	ภายในกลุ่ม	40.462	398	0.102		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	0.416	1	0.416	1.600	0.207
	ภายในกลุ่ม	103.328	398	0.260		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	1	0.082	0.529	0.467
	ภายในกลุ่ม	62.029	398	0.156		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.128	1	0.128	0.802	0.371
	ภายในกลุ่ม	63.760	398	0.160		

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.938 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.207 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.467 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	สายการปฏิบัติงาน	Mean	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ครูประจำชั้น	4.75	0.305	1.269	0.205
	ครูพิเศษ	4.71	0.348		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ครูประจำชั้น	4.37	0.498	-1.582	0.114
	ครูพิเศษ	4.46	0.534		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ครูประจำชั้น	4.62	0.392	0.028	0.978
	ครูพิเศษ	4.62	0.403		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ครูประจำชั้น	4.46	0.392	-1.546	0.123
	ครูพิเศษ	4.53	0.416		

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.205 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.114 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.978 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าสายการปฏิบัติงาน ของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อายุในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุในการทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	0.209	3	0.070	0.685	0.562
	ภายในกลุ่ม	40.254	396	0.102		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	4.729	3	1.576	6.302	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	99.068	396	0.250		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.070	3	0.023	0.150	0.930
	ภายในกลุ่ม	62.041	396	0.157		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.174	3	0.058	0.361	0.781
	ภายในกลุ่ม	63.715	396	0.161		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า อายุในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่แตกต่างกัน

ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.562 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.930 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.781 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าอายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหูคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุในการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี 4.480	1-2 ปี 4.434	3-4 ปี 4.143	มากกว่า 5 ปี 4.438
น้อยกว่า 1 ปี	4.480		0.466 (0.616)	0.337 **(0.000**)**	0.043 (0.581)
1-2 ปี	4.434			0.290 **(0.001**)**	-0.004 (0.958)
3-4 ปี	4.143				-0.294 **(0.000**)**
มากกว่า 5 ปี	4.438				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของครูชั้นประถมศึกษาที่มีช่วงอายุในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.337 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี

ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของครูชั้นประถมศึกษาที่มีช่วงอายุในการทำงาน 1-2 ปี กับช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 1-2 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 1-2 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี

ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของครูชั้นประถมศึกษาที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี กับช่วงอายุในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงานมากกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.294 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงาน 3-4 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนน้อยกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุในการทำงานมากกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	0.089	3	0.030	0.290	0.832
	ภายในกลุ่ม	40.374	396	0.102		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.700	3	0.900	3.525	**0.015***
	ภายในกลุ่ม	101.098	396	0.255		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.650	3	0.217	1.395	0.244
	ภายในกลุ่ม	61.461	396	0.155		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.218	3	0.073	0.451	0.716
	ภายในกลุ่ม	63.671	396	0.161		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่แตกต่างกัน

ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.832 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.244 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.716 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าอัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหูคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
		4.422	4.305	4.307	4.491
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.422		0.117	0.115	-0.069
			(0.136)	(0.125)	(0.313)
10,000-15,000 บาท	4.305			-0.002	-0.186
				(0.981)	**(0.010*)**
15,001-20,000 บาท	4.307				-0.184
					(0.007)**
มากกว่า 20,000 บาท	4.491				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของครูชั้นประถมศึกษาที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.186 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนน้อยกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของครูชั้นประถมศึกษาที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท กับอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.184 แสดงว่า ผู้ตอบแบบ-

สอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนน้อยกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.7 ขนาดของโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	2.348	2	1.174	12.231	**0.000****
	ภายในกลุ่ม	38.114	397	0.096		
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.121	2	0.561	2.168	0.116
	ภายในกลุ่ม	102.676	397	0.259		
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.400	2	0.200	1.287	0.277
	ภายในกลุ่ม	61.711	397	0.155		
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.066	2	0.033	0.207	0.813
	ภายในกลุ่ม	63.822	397	0.161		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่แตกต่างกัน

ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.116 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.277 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.813 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าขนาดของโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหูคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.494	4.758	4.763
ขนาดเล็ก	4.494		-0.264	-0.269
			(0.000)**	**(0.000**)**
ขนาดกลาง	4.758			-0.005
				(0.893)
ขนาดใหญ่	4.763			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ผลต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการของครูชั้นประถมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก กับที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันเป็นรายคู่ กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.264 และ -0.269 ตามลำดับ แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสั่งการน้อยกว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	0.055	0.274	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านกระบวนการบริหาร	0.038	0.454	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	0.030	0.551	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน	0.065	0.198	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสั่งการต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.065 ค่า Sig. เท่ากับ 0.198 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.055 ค่า Sig. เท่ากับ 0.274 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.038 ค่า Sig. เท่ากับ 0.454 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.030 ค่า Sig. เท่ากับ 0.551 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	-0.050	0.323	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านกระบวนการบริหาร	0.024	0.626	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	0.154	**0.002****	มีความสัมพันธ์น้อย
รวมประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน	0.064	0.200	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.064 ค่า Sig. เท่ากับ 0.200 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.050 ค่า Sig. เท่ากับ 0.323 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.024 ค่า Sig. เท่ากับ 0.626 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.154 ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	0.001	0.986	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านกระบวนการบริหาร	-0.044	0.383	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	0.047	0.345	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน	-0.003	0.960	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.003 ค่า Sig. เท่ากับ 0.960 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.001 ค่า Sig. เท่ากับ 0.986 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.044 ค่า Sig. เท่ากับ 0.383 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.047 ค่า Sig. เท่ากับ 0.345 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน**		
	r	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**
ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต	-0.022	0.668	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านกระบวนการบริหาร	-0.015	0.770	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ด้านผลผลิตและผลลัพธ์	-0.049	0.328	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน	-0.043	0.387	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.043 ค่า Sig. เท่ากับ 0.387 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.022 ค่า Sig. เท่ากับ 0.668 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.015 ค่า Sig. เท่ากับ 0.770 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.049 ค่า Sig. เท่ากับ 0.328 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูชั้นประถมศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูชั้นประถมศึกษา

ครูชั้นประถมศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นครูประจำชั้น มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท และทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารแนะแนวแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังขององค์กร ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ ผู้บริหารสร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในกลุ่ม และผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคนเสมอภาคกัน และผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ และผู้บริหารรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นเลิศและหมั่นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ผู้บริหารจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน และผู้บริหารจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหาร ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อลดความแตกแยก และผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูชั้นประถมศึกษาเห็นด้วยในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.946 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.657 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.592 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า เพศของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.714 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.599 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.3 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.137 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.4 อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.729 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.207 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.467 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.4 ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.205 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.2 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.3 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถม-ศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.4 สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า สายการปฏิบัติงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.562 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.2 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.3 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.930 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.4 อายุในการทำงานของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.781 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อายุในการทำงานของครูชั้นประถม-ศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.1 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.832 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.2 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.3 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.244 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.4 อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.716 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า อัตราเงินเดือนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7.1 ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7.2 ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.116 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7.3 ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.277 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7.4 ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.813 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ขนาดโรงเรียนของครูชั้นประถมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.065 ค่า Sig. เท่ากับ 0.198 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.055 ค่า Sig. เท่ากับ 0.274 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.038 ค่า Sig. เท่ากับ 0.454 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.030 ค่า Sig. เท่ากับ 0.551 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.064 ค่า Sig. เท่ากับ 0.200 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.050 ค่า Sig. เท่ากับ 0.323 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.024 ค่า Sig. เท่ากับ 0.626 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.154 ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.003 ค่า Sig. เท่ากับ 0.960 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.001

ค่า Sig. เท่ากับ 0.986 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.044 ค่า Sig. เท่ากับ 0.383 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.047 ค่า Sig. เท่ากับ 0.345 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.043 ค่า Sig. เท่ากับ 0.387 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.022 ค่า Sig. เท่ากับ 0.668 ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.015 ค่า Sig. เท่ากับ 0.770 และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.049 ค่า Sig. เท่ากับ 0.328 ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ครูชั้นประถมศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสายการปฏิบัติงานเป็นครูประจำชั้น อายุในการทำงานมากกว่า 5 ปี อัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ

แบบมุ่งความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีค่าที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แสดงให้เห็นว่าครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของตนแสดงแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษาต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยที่บางโอกาสผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางตัวเสมือนพี่เลี้ยงคอยแนะนำและสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ในบางโอกาสต้องใช้ความเฉียบขาดในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ตามระยะเวลาที่มีอย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา ไทรงาม (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 แบบไม่แตกต่างกัน

ครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าครูชั้นประถมศึกษามีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของตนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจเป็นเพราะโรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีการถูกประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนขั้น การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งในปัจจุบันการแข่งขันกันในเรื่องของชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีค่อนข้างสูง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดผลงานที่ดีทางด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ด่านเดชา (2543: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านของผลผลิตและผลลัพธ์ จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีส่วนช่วยในการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีลักษณะที่เป็นมิตร ใส่ใจในความเป็นอยู่และความต้องการ

ของครู คอยสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี (House & Mitchell, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 321) ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลถึงความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ เพราะมีความเชื่อใจ ไว้วางใจ และสบายใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยสนับสนุนตนเองในทุก ๆ ด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมาใช้ในโอกาสต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นความเต็มใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะการใส่ใจในความต้องการ คอยสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ จะเป็นแรงผลักดันให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน และงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ เนื่องจากงานส่วนใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติล้วนแล้วแต่ต้องใช้ความร่วมมือของครู ในการช่วยเหลือให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในทฤษฎีอื่น ที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

จินตา อุสมาน. 2548. **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชวนชม ชินะตังกูร. 2524. **บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : สมาคมคาทอลิคแห่งประเทศไทย.

ชาริณี จันทร์แสงศรี. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2538. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ : รักอ่าน.

ธงชัย สันติวงษ์. 2526. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นริสรา ภู่ระหงษ์. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของธุรกิจที่มีผลต่อการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญช่วย ศิริเกษ. 2540. **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

ปราณี มเหศักดานุภาพ. 2546. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

มัณฑนา อินทุสมิต. 2545. **ความเข้าใจพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล**. โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรจิตร หนองแก. 2540. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วาสนา ไทรงาม. 2546. **ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิจิตร วรุตบางกูร. 2522. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ขนิษฐา.

ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. 2538. **ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. 2547. **ศัพท์การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมชาย ทิพย์ประเสริฐ. 2548. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออก**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. 2530. **การบริหารธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมศักดิ์ เด่นเดชา. 2543. **ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสาตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. **เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

สุมาลา งานไว. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อภินันท์ จันตะนี . 2547. **การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับวิทยานิพนธ์ทางธุรกิจ**. โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อำนวย แสงสว่าง. 2536. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

อุทัย หิรัญโต. 2520. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Bole & Davenport. 1975. **Stability and change in human characteristic.** New York: John Wiley and Son.

Good, C. V. 1973. **Dictionary of education**. New York: Mc Graw – Hill.

House & Baetz. 1979. **Leadership: Some empirical generalizations and new research directions**. In B. M. Staw.

House, Robert J. & Mitchell, T.R. 1974. Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business 3**.

Ryan, T. A. & Smith, P. C. 1954. **Principle of industrial psychology**. New York: The Ronald Press Company.

Simon, H. A. 1960. **Administration behavior**. New York: The Mcmillian.

Woodcock, Mike. 1989. **Team Development Manual**. 2 edition. England : Gower Publishing.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูชั้นประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ

- ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
- ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต
- ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร
- ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวสปัญญา อธิกุลสินธ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ศึกษา

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

1) เพศ
   ( ) ชาย ( ) หญิง
2) อายุ
   ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25 - 35 ปี
   ( ) 36 - 45 ปี ( ) 46 ปีขึ้นไป
3) ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี
   ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4) สายการปฏิบัติงาน
   ( ) ครูประจำชั้น ( ) ครูพิเศษ
5) อายุในการทำงาน
   ( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1 - 2 ปี
   ( ) 3 - 4 ปี ( ) 5 ปีขึ้นไป
6) อัตราเงินเดือน
   ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท
   ( ) 10,000 – 15,000 บาท
   ( ) 15,001 – 20,000 บาท
   ( ) มากกว่า 20,000 บาท
7) ขนาดของโรงเรียน
   ( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน)
   ( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 300-500 คน)
   ( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ และขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	เกิดขึ้นเป็นประจำทุกครั้ง
4	หมายถึง	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	หมายถึง	เกิดขึ้นบางโอกาส
2	หมายถึง	เกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	หมายถึง	ไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ผู้บริหารสร้างความชัดเจนในบทบาทของผู้นำในกลุ่ม					
2	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังขององค์กร					
3	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาที่ต้องการให้งานสำเร็จ					
4	ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารแนะแนวแนวทางในการปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
6	ผู้บริหารปฏิบัติกับทุกคนเสมอภาคกัน					
7	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม						
10	ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ					
12	ผู้บริหารรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน						
13	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย					
14	ผู้บริหารคาดหวังผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง					
15	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นเลิศและหมั่นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ และขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่านต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต						
1	ผู้บริหารจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน					
2	ผู้บริหารจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการใช้งาน					
3	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า					
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร						
4	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อลดความแตกแยก					
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์						
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมการปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
8	ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประโยชน์ต่อองค์กร					
9	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	:	นางสาวสปัญญา อธิกุลสินธ์
วัน เดือน ปี เกิด	:	วันศุกร์ที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2531
ที่อยู่	:	144/101 ซอยลาดพร้าว127 ถนนลาดพร้าว แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10240
ประวัติการศึกษา	:	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบางกะปิ ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการเงิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	:	ธุรกิจครอบครัว
เบอร์โทรศัพท์	:	086-5591000
อีเมล์	:	spy_s2@hotmail.com