

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN SITUATION LEADERSHIP AND EFFICIENT
PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF BANG KHEN DISTRICT
OFFICE OF BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

บัญชา บุญบำรุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

บัญชา บุญบำรุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

Relationship between Situation Leadership and Efficient
Performance of the Teachers of Bang Khen District Office
of Bangkok Metropolitan Administration

ชื่อ - นามสกุล

นายบัญชา บุญบำรุง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

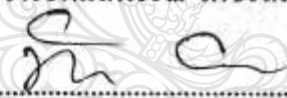
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รักรองรัตน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา


2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ปร.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รักรองรัตน์, ปร.ด.)

คณะกรรมการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

 คณบดีคณะอุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ชื่อ – นามสกุล	นายบัญชา บุญบำรุง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนทั้งหมด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับมากที่สุดที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ส่วนในรายข้อ โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดมีสองข้อ คือ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตบางเขน

Thesis Title Relationship between Situation Leadership and Efficient Performance of the Bang Khen District Office of Bangkok Metropolitan Administration

Name - Surname Mr. Bancha Boonbumrung

Program Educational Administration

Thesis Advisor Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.

Academic Year 2018

ABSTRACT

The research aimed to study : 1) the situation leadership of the schools, 2) the efficient performance of the teachers, and 3) the relationship between Situation leadership and efficient performance of the teachers of Bang Khen District Office of Bangkok Metropolitan Administration.

The samples were 263 government teachers of Bang Khen District Office of Bangkok Metropolitan Administration. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson product - moment correlation coefficient.

The results revealed that 1) the situation leadership of the schools yielded at the high level in all aspects ranging from achievement – oriented, supportive, participative, and directive leader respectively. 2) The efficient performance of the teachers was at the high level in all items with the two highest level on teachers following the plan of executive policies, and their cooperative work. In addition, the second efficiency of those teachers was on being assigned a task as their competence while the least efficient was being promoted fairly. 3) The situation leadership related with efficient performance of those teachers was statistically significant at 0.01 level.

Keywords: situation leadership, efficient performance, Bank Khen District Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.ลินัญญา กุญชรินทร์ อาจารย์สุกัญญา บุญศิริ และ นางประณัฐธิดาภรณ์ จารุวัฒนะ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข รวมทั้งขอขอบคุณบุคลากรงาน บัณฑิตศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้จัดทำตำรา งานวิจัย และเพื่อนนักศึกษาที่จะใช้ผลการวิจัยไปอ้างอิงในการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ ต่อไป

บัญชา บุญบำรุง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	11
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	11
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	12
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 ภาวะผู้นำ.....	15
2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.....	26
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากร.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	44
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.2 การวิเคราะห์ผู้นำเชิงสถานการณ์.....	50
4.3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของข้าราชการครู.....	57
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์.....	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	60
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.3 อภิปรายผล.....	62
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	77
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	102
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	50
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อยผู้นำแบบชี้นำ(X_1).....	51
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อยผู้นำแบบสนับสนุน(X_2).....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อยผู้นำแบบมีส่วนร่วม(X_3).....	54
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อยผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ(X_4).....	56
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานครในแต่ละรายชื่อ	57
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากรภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิง สถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร	59

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 13
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะโลกปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงและนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤติการณ์ต่างๆ มากมาย จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่างๆ ควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และผู้คนในหน่วยงานต้องพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ด้านต่างๆ ที่เผชิญอยู่ได้ เป็นที่ยอมรับว่า ผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญต่อความอยู่รอดของชาติ สังคมและหน่วยงาน แบบอย่างของผู้นำเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ การพัฒนาบุคลากรในองค์การ และการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การในลักษณะใหม่ที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน นั่นคือ ผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ มีการสอนงาน สนับสนุนการทำงาน แนะนำการทำงานให้กับบุคลากร และใช้กลยุทธ์ผลักดันให้เกิดพลังความร่วมมือเพื่อวางแผนกลยุทธ์ ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและประเมินติดตามผลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path - Goal Theory of Leadership) เป็นทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย เฮาส์ (House, 1971) โดยผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดใกล้เคียงกับทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังข้าราชการครูได้ มีความสามารถในการวางแผนเชิงสถานการณ์มีการนำข้อมูลในการบริหารโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีหลักธรรมาภิบาล มีความสามารถในการกำกับดูแล ติดตามผลการทำงานของสถานศึกษา และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถด้านการบริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานวิชาการ บริหารงานทั่วไป สนับสนุนข้าราชการครูในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ข้าราชการครูตามความเหมาะสม และจงใจให้รักสถาบัน สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบการปฏิบัติงานและมีจริยธรรม

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการครู ทั้ง 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มากน้อยแค่ไหน ซึ่งผลจากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำเชิงสถานการณ์ การคัดเลือกผู้นำ และปรับปรุงวิธีการจัดการทรัพยากรบุคคล รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเชิงสถานการณ์และมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูให้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน

1.5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาข้าราชการครูทั้งหมดจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม และโรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) รวมจำนวนทั้งหมด 263 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษามี 2 ตัวแปร คือ

1.5.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของ Path - Goal Theory แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) หมายถึง ผู้นำที่คอยชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางชี้แนะ และกำหนดตารางการทำงาน

2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความเป็นมิตร มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

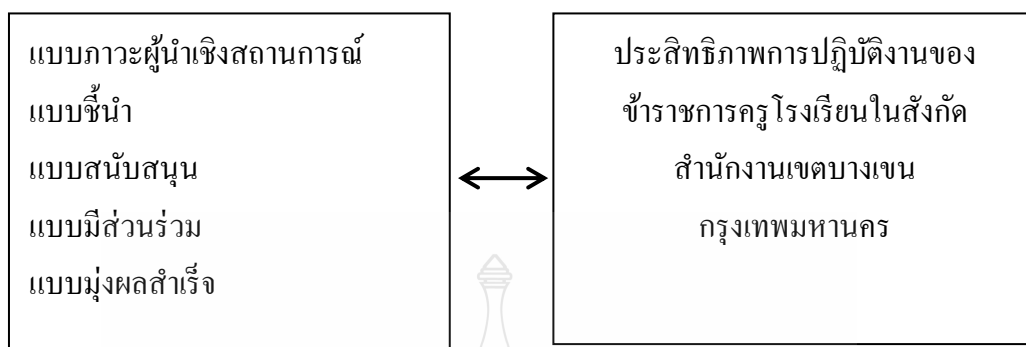
4) ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement-Oriented) หมายถึง ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ในระดับสูงเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง ผู้จุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นภาพประกอบพร้อมทั้งปลุกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสามารถทางด้านความคิดเป็นที่จุดความคิดให้กับผู้อื่นทั้งทางด้านการบริหาร ด้านสังคมและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองทางด้านความคิดเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ประสานเชื่อมโยงหน้าที่ในการทำงานให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชี่ยวชาญในงาน มีประสบการณ์การทำงาน สามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ดีได้ ตามรูปแบบของ Path - Gold Theory ทั้ง 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่คอยชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางชี้แนะ และกำหนดตารางการทำงาน

2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความเป็นมิตร มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) หมายถึง ผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement - Oriented Leader) หมายถึง ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ในระดับสูงเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 โรงเรียน ที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4 แบบของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ตามที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสามัคคี มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการสอน มีการเพิ่มทักษะความรู้ในวิชาชีพอยู่เสมอ รู้จักนำระบบการทำงานใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ โดยได้รับการส่งเสริม กระตุ้นการทำงานจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ เพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ต่อไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากหนังสือเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการวิจัยรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ของผู้นำเชิงสถานการณ์
 - 2.1.4 รูปแบบของผู้นำ
 - 2.1.5 คุณลักษณะของผู้นำ
- 2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 - 2.2.1 ความหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2.2 แนวคิด ทฤษฎี ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 ความสำคัญ และความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกของผู้นำในการบริหารงาน มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ได้แก่

ชนันดา โชติแดง (2550, น.16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร

สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคี และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปรัชญ์ เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, น.303) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

พิบูล ทิปะปาด (2550, น.15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้ตาม ให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550, น.21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

การดี อนันต์นาวิ (2551, น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.122) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงใจให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธร สุนทรทราษุทธ (2551, น.326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

สัมมา ธรนิษฐ์ (2553, น.13-14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น.57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นความรู้ความสามารถในการเผชิญกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ เป็นผู้กำกับทิศทางของสถานศึกษา

คูบริน (Dubrin, 2004, p.31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ยุกต์ (Yukl, 1998, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลหนึ่งหรือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในกลุ่มองค์กร สรุปได้ว่าผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่บุคคลคนหนึ่งมีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถ มีอิทธิพล มีอำนาจมีวิธีการที่ตนเองมีอยู่ โน้มน้ำวให้ผู้ที่บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่มยอมรับ ลงมือปฏิบัติตาม หรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยไม่มี การต่อต้าน เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้ได้ดีที่สุด

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories)
- 3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or contingency Leadership Theories)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leadership Theories)

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลขึ้นอยู่กับผู้นำที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่างๆ ทางสังคม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามลักษณะแยกแนวคิดหลักๆ ออกได้เป็น

- (1) ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Lewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ
 - (1.1) ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเอง และคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

(1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

(1.3) ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

(2) ภาวะผู้นำที่นำเสนอโดย Ohio State University แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ

(2.1) ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลัก

(2.2) ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) ศึกษาถึงความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ ทฤษฎีนี้เสนอว่า การจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงที่ ซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาแนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้แยกออกได้ 3 แนวคิดใหญ่ๆ คือ

(1) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่เสนอโดย Michigan University ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ

(1.1) แบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถือกันและกันยกย่องยอมรับกัน ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้การสื่อสารสองทาง

(1.2) แบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยคาดหมายว่าผู้ตามควรจะมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและหาวิธีทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม

(2) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดย Ohio State University การศึกษาของกลุ่มนี้คล้ายๆ กับของมหาวิทยาลัยมิชิแกน คือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะหมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่พยายามวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์กรให้มีช่องทางการสื่อสารและวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

(3) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำที่นำเสนอโดย Blake & Mouton มีการเสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ตารางการจัดการ ซึ่งรูปแบบนี้ยังใช้มิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งคน มีการแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ

- (1.1) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนทั้งงานจึงเป็นผู้นำที่ไม่เอาไหน
- (1.2) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ให้ความสำคัญกับคนมากจึงเป็นผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์
- (1.3) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง จึงเป็นผู้นำประเภทประนีประนอม
- (1.4) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อยจึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน
- (1.5) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมาก จึงเป็นผู้นำประเภททีมงาน

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leaders Theories) ทั้งทฤษฎีผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนต่างก็แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน

(1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership Theories) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่องยอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึกความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเองและเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการขั้นสูง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นดังนี้

- (1.1) เป็นผู้ออกให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- (1.2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย

- (1.3) เป็นคนที่มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น
- (1.4) ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน
- (1.5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
- (1.6) สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน
- (1.7) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

(2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดี เพื่อผลตอบแทนที่ตัวเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมการนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่ง คือ ปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบ วางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว หากมีปัญหาผู้นำจึงจะไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปดังนี้

- (2.1) ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น
- (2.2) มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน
- (2.3) ผู้นำตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ตามให้นานเท่าที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ของผู้นำเชิงสถานการณ์

1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Heysey-Blanchard และทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago

- (1) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิก พบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะให้ความร่วมมือในการ

ทำงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ สำหรับสถานการณ์จะพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไข โดยอาศัยผู้นำ

(2) ทฤษฎีวิถีคู่เป้าหมายของ House ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ภารกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานมีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้า มีการเพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อยๆ ทฤษฎีวิถีคู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ

(2.1) แบบชี้นำ กำหนดให้ผู้ตามทำตามงานที่มอบหมาย กำหนดทำงานตามมาตรฐานงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ให้คำแนะนำที่เจาะจงเป็นลักษณะผู้นำมุ่งงาน

(2.2) แบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ คำนึงถึงผู้ตามจึงมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(2.3) แบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำแก่ผู้ตาม กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์จากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจากผู้ตามหากผู้ตามไม่มีความสามารถจะต้องหาผู้นำแบบชี้นำ แต่ถ้าผู้ตามมีความสามารถสูงต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากโครงสร้างของงานไม่ชัดเจนก็ต้องการผู้นำแบบชี้นำหากอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูง ผู้ตามจะยอมรับผู้นำแบบชี้นำน้อยลง ส่วนลักษณะของกลุ่มงานหากไม่มีการช่วยเหลือสนับสนุนและสร้างความพอใจซึ่งกันและกัน ก็ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

(2.4) แบบมุ่งความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทายกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามเน้นความเป็นเลิศของผลงาน

(3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม Ohio State มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์สิ่งที่ Hersey และ Blanchard เสนอเพิ่มเติมคือ ความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการทำงานและความเต็มใจที่จะทำ

(4) ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom; Yetton and Jago เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่า รูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ คุณภาพของการตัดสินใจ การยอมรับการตัดสินใจ การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

ในปี ค.ศ.1967 Fiedler (อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550, น.73) ได้เสนอตำแหน่งความเป็นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่มีประสิทธิภาพอันเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการกำหนดสถานการณ์เฉพาะที่จะทำให้ภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพ และเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงปัจจัยสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้นที่มีอิทธิพลและมีผลต่อประสิทธิภาพผลของภาวะผู้นำ หรือมีอำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวภาวะผู้นำ การเป็นภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และการที่จะประสบผลสำเร็จในการเป็นภาวะผู้นำนั้นก็ต้องรู้จักปรับตัวเป็นภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมได้นั้น ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำให้ตรงสถานการณ์ต่างๆ ก็จะอำนวยความสะดวกในการแสดงความเป็นภาวะผู้นำออกมาได้หรือไม่ได้นั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ที่จะมีการจูงใจหรือใช้อิทธิพลได้นั้น ควรคำนึงถึงด้วยคือ 1) โครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลภายนอกในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน 2) ระเบียบความประพฤติ วัฒนธรรมของกลุ่มและสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่มทำงานร่วมกัน 3) สภาพทางด้านวัตถุและงานที่เผชิญอยู่ประจำวัน

2.1.4 รูปแบบของผู้นำ

ผู้นำมีการแสดงภาวะผู้นำได้หลายแบบแล้ว แต่ลักษณะของการจัดประเภทในที่นี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบของผู้นำตามการบริหารงาน และแบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน

1) แบบของผู้นำตามการบริหารงาน การพิจารณาผู้นำลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้ตามตำแหน่ง มีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็ว และเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น

(2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการบริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีมตลอดจนส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีต่อคณะ

(3) ผู้นำตามสบาย (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ แบบง่ายๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

แบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทั่วไปคล้ายผู้นำเผด็จการ การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เหตุผลเพราะไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าตัดสินใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะผู้นำกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว

(2) ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบการให้อำนาจรู้วิธีออกคำสั่งแต่ไม่รู้วิธีสอนหรือชี้แนะ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ชอบแสดงอำนาจ พฤติกรรมผู้ร่วมงานจะเต็มไปด้วยความหวาดกลัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะพิธีการ

(3) ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านและเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจของตนเอง การสื่อความหมายเป็นไปในรูปสองทาง รูปแบบของกลุ่มการทำงานจะมีความสามัคคีความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากความร่วมมือของบุคคลต่างๆ

4) ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อาจจะเรียกได้ว่าเป็นแบบของผู้นำที่สุดแบบหนึ่ง ผู้นำเชิงสถานการณ์สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย เช่นถ้าผู้ใต้บังคับบัญชารู้ในเนื้อหางานที่ตนทำ แต่มีความต้องการที่จะทำผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผู้บงการหรือคอยชี้แนะชี้แนะหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดองค์ความรู้ อาจใช้แรงจูงใจเรื่องรางวัล ผลตอบแทนที่สูง หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาเป็นตัวเสริมอีกแรงหนึ่ง ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัยด้วย

2.1.5 คุณลักษณะของผู้นำ

กษิภณ ชินวงศ์ (2550, น.125) เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักนำอำนาจที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ไพบูลย์ ไชยเสนา (2550, น.1) องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นผู้นำของผู้นำในองค์กรนั่นเอง องค์กรที่มีผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังจุดประกายและขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันอย่างประสานสอดคล้อง และผู้นำสูงสุดในองค์กรที่สามารถก่อให้เกิดความแตกต่าง

ไพบูลย์ ไชยเสนา (2550, น.1) กล่าวว่า พนักงาน คือ ต้นไม้ดอกไม้ผู้นำจะต้องขยันหมั่นเพาะปลูกและปลูกฝัง แทนที่จะมุ่งทำลายผู้บังคับบัญชาทุกคนควรเดินไปให้ทั่วทุกพื้นที่ มือหนึ่งถือกระป๋องใส่ปุ๋ยและอีกมือหนึ่งถือกระป๋องรดน้ำต้นไม้ ในฐานะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่บำรุงเลี้ยงและดูแลทะนุถนอมต้นไม้ดอกไม้้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา

เครททอน (Burton W. Kreitton, 1960) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 21 ประการ คือ 1) ต้องมีความรู้ดี 2) มีลักษณะจูงใจผู้พบเห็น 3) มีใจเยือกเย็นเมื่อประสบปัญหา 4) นอบน้อม 5) ตัดสินปัญหาทันที 6) เป็นกลางโดยไม่เอียงเอียง 7) เปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ 8) มีความกล้าหาญ 9) เป็นผู้สำเร็จ 10) เตรียมใจที่จะรับงานหนัก 11) มีอารมณ์มั่นคง 12) มีเมตตาจิต 13) เป็นผู้มีความกระตือรือร้น 14) เสมอต้นเสมอปลาย 15) สามารถคุมการประชุมและแนะนำความคิด 16) รักษาที่ทำ 17) ไม่หมดกำลังใจง่าย 18) มีความสามารถทำงานได้ดีมากกว่าหนึ่งสิ่ง 19) มีพลังแห่งความคิดคำนึง 20) ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา 21) ต้องมีศีลธรรม (ประคอง รัชมีแก้ว, 2551)

แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp.67-68) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดีการใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

สตอกดิล (Stogdill, 1974) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกายเป็นผู้แข็งแรงมีร่างกายเป็นสง่า 2) พื้นฐานทางสังคมเป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3) สถิติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้ที่มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี 4) บุคลิกภาพเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน เป็นผู้ที่มีความตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำให้อำนาจสำเร็จ 6) คุณลักษณะทางสังคมเป็นผู้มีความสามารถร่วมมือกับผู้อื่นๆ ได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ (ประคอง รัชมีแก้ว, 2551)

ทรีวีธา และ นิวพอร์ต (Trewetha & Newport, 1982) ได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำไว้ 4 ด้าน 1) คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ความสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา ความมีพลัง และความทนทานของร่างกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความซื่อสัตย์ ความมานะ และความไม่ดื้อรั้น ความมีจินตนาการ 3) คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน ความเชื่อถือ ความมีฐานะ และความสามารถที่จะร่วมงาน 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถในการพูด ความรอบรู้ ความสามารถในการวินิจฉัย ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถในการทำงานความสำเร็จ และความรับผิดชอบ (ประคอง รัศมีแก้ว, 2551)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & MiskeL, 2001) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ได้มีความสม่ำเสมอ มั่นคง ออกทน กล่าวพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคม ให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) ตำแหน่งฐานทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป (ประคอง รัศมีแก้ว, 2551)

ประคอง รัศมีแก้ว (2551) ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร

มาศโมฬี จิตวิรัชธรรม (2552) ได้ศึกษาพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยามิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย เทวธรรม 2 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 พละ 5 อริยวัฑฒิ 5 การไม่มีอคติ 4 สัปบุริสธรรม 7 ศีล สุตตะ ขันติ ไสริจจะ รวมถึงหลักการพูด และวิธีการสอนที่ดี โดยคุณธรรมแต่ละประการเป็นตัวส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยามิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัติเพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น คุณธรรมทั้งหมดที่ได้กล่าวมาจึงจำเป็นต้องมาพร้อมกันจึงจะเกิดผลอย่างสมบูรณ์

จากที่กล่าวมาพอจะวิเคราะห์แยกแยะคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นมาเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสง่างาม ไม่มีโรคภัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีในการแต่งกาย มีการวางตัวที่ดีในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่ และในสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสมและถูกกาลเทศะ 3) ด้านคุณธรรม ผู้นำจะต้องมีจิตใจที่มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป และคอยควบคุมการใช้ปัญญาให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร 4) ด้านปัญญา ผู้นำต้องมีความรู้ที่

ชัดแจ้ง สามารถมีกระบวนการคิดในขั้นสูง สามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 5) ด้านสังคม ผู้นำจะต้องมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือสังคมและต้องมีฐานะทางสังคมที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตนเอง รวมทั้งมีปุมหลังที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม

คุณลักษณะของผู้นำทั้ง 5 ด้านนี้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานของผู้นำที่จะต้องมีเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ และสนับสนุนในการทำงานของผู้นำให้ประสบผลสำเร็จ จากความสำคัญตรงนี้จะเห็นได้ว่าความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้จะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ หรือรักในตัวผู้นำ ซึ่งผลตรงนี้ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการวัดความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Machiavelli ที่กล่าวไว้ในหนังสือ The Prince หรือเจ้าผู้ปกครอง ที่กล่าวถึงผู้ปกครองจะต้องมีและใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของเขา เพื่อให้ได้ผลในทางการเมืองการปกครอง ถึงแม้จะต้องใช้ทุกวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ แต่เขาก็ได้ให้ความสำคัญอย่างหนึ่งในการวัดว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่นคือ ผลของการได้มาซึ่งอำนาจและการรักษาอำนาจของเจ้าผู้ปกครองจะต้องไม่ถูกดำเนินคดีขัดหรือจะต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้ใต้ปกครองถึงแม้ผู้ปกครองจะได้มาซึ่งอำนาจแต่ถูกดำเนินคดีขัดจากผู้ใต้ปกครองก็จะไม่ถือว่าประสบความสำเร็จในทางการเมืองการปกครอง (อดุลย์ ศรีคล้าย, 2549)

ดังนั้น ปัจจัยหรือคุณลักษณะสำคัญของผู้นำทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมา ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่จะต้องมี เพื่อเอื้อหนุนทำให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมายได้

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2.2.1 ความหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของครู

Collins cobuild Dictionary English Language (1987, p.442) ความหมายของหน้าที่ (Duty) ว่าหน้าที่คือ ภารกิจที่ต้องกระทำ เพราะว่าหน้าที่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายหรือคาดหวังในสังคม ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นภาวะผูกพันที่มีในแต่ละบุคคลอันเนื่องมาจากงานหรือตำแหน่งหน้าที่

อาจสรุปความหมายของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และหน้าที่และความรับผิดชอบของครูได้ดังนี้

หน้าที่ หมายถึง ภารกิจที่ต้องกระทำหรือสิ่งที่พึงกระทำ อาจจะเป็นการกระทำตามกฎหมาย จริยธรรม สามัญสำนึก หรือข้อตกลงใดๆ ก็ได้

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือความผูกพันต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือการกระทำต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียหาก็ตาม ความรับผิดชอบเป็นความผูกพันที่ทำให้ บุคคลพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลไม่ประพฤติดื้อต่อ กฎเกณฑ์หรือระเบียบใดๆ อีกด้วย ความรับผิดชอบนั้นแสดงให้เห็นในลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ไม่หลีกเลี่ยงและปฏิบัติภารกิจทันเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้ผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบ แบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย

อาจกล่าวได้ว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่ สังคมคาดหวังเป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจ ผู้เป็นครู มอบให้กับสังคม

ลักษณะของหน้าที่และความรับผิดชอบของครู

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติหรือกฎหมายกำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูในเชิงระเบียบปฏิบัติอาจพิจารณาได้จากระเบียบ ปฏิบัติทางราชการต่างๆ ที่กำหนดขึ้น และได้ประกาศใช้โดยหน่วยงานของราชการของรัฐ เช่น ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556

2) หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียม

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียมนี้ เป็นหน้าที่ ที่สังคมคาดหวังให้ครูปฏิบัติ เป็นสำนึกที่สืบทอดกันมาในสังคมไทย ดังจะศึกษาได้จากความเป็นครู สถิตในหทัยราช ในบทที่ว่าด้วย แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและความเป็นครู ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช จะเห็นได้ว่า พระบรมราโชวาทในวาระและในโอกาสต่างๆ นั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงตรัสถึงบทบาทหน้าที่ของครูในเชิงจารีตและแบบธรรมเนียม สอดแทรกไว้ด้วยเสมอๆ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนด ให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ครูจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้า มาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะ

สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

ใครที่จะมาเป็นข้าราชการครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ออกให้โดยคุรุสภา และต้องปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

ข้อบังคับคุรุสภา

ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556

จรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 5 ด้าน 9 ข้อ

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อที่ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อที่ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์

ข้อที่ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อที่ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความ เจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อที่ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5) จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อที่ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การปฏิบัติงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจ ของสถานศึกษา 4 งาน ดังนี้

1) งานบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ ศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ครอบครัว หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) งานบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรร งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน การบริหารบัญชี การบริหาร พัสดุและสินทรัพย์

3) งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ

4) งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนา

เครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น.262) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ องค์ประกอบด้านบุคคล (people factors) จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคล คือ การรวมตัวกันเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินงานต่างๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านต่างๆ เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความเป็นผู้นำและทักษะการสื่อสารทักษะการใช้เทคโนโลยี เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน

กัญญานันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ (2554, น.36-37) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ ในการทำงานและบริหารงาน มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ อันจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดก็ตามมีบุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์การนั้นจะมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ แต่ถ้าองค์การใดที่มีบุคลากรพึงพอใจสูงองค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

ฐปนลักษณ์ อินชวนจิ๋ว (2550, น. 11) ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การที่พนักงานสามารถทำตามหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดยรอบคอบ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลการทำงานคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ

จาวรรมณ ชนวนณิช (2551, น.20) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามรวมถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นหมายถึง การวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงกับเป้าหมายหรือไม่

ชิษณุช ชันบุญ (2551, น.7) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต และทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่กำหนดไว้และเพื่อผลกำไรขององค์กร และประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการทำงานใดๆ อาจแสดงค่าประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรสูงเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่าประสิทธิภาพเป็นตัวเลขแต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัดไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ

สุวัฒน์ ศรีวัฒนพงษ์ (2553, น.25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการจัดกระบวนการการบริหารจัดการและการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยการกำกับดูแลที่ดี

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2553, น.8) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่า หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

นฤชยา นนทยะโส (2556, น.62) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องรวดเร็วตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

ปัทมาวดี มาสวัสดิ์ (2557, น.23) สรุปความหมายของประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วตรงตามวัตถุประสงค์ และใช้ทรัพยากร คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทางการบริหาร ได้อย่างประหยัด คุ่มค่า ทำให้ผลการปฏิบัติการปฏิบัติงาน บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลงานเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

2.2.3 ความสำคัญ และความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าการบริหารงานบุคคลช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความพอใจและพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้า ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีผลการดำเนินงานที่ดี มีประสิทธิภาพช่วยในการพัฒนาองค์กรพนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรลดา ศรีบุญเรือง (2556, น.56) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพการปฏิบัติในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเมื่อไหร่ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องอาศัยหลักในการบริหารการสร้างระบบการบริหารที่ผ่านมาการวางแผนการวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอนและต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร

รัชณี ศรีสุทธีวงษา (2552, น.31) ได้ให้ความหมายความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินการใดๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แสดงค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสมทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมความรู้ความชำนาญและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่กัน ทำให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่นและสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติงานที่ไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิจัย นักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัศมีศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, น.49) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยอาศัยบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด องค์การควรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

ปุลณดา คำนันท์ (2555, น.39) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลรวดเร็วในเวลาเหมาะสม โดยมีปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย ประสบการณ์ ความรู้ การบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพองค์การนั้น ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ฐเมธ แก้วเขียว (2555, น.29) สรุปความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง สักยภาพในการทำงานของแรงงานเป็นรายบุคคล โดยประสิทธิภาพเป็นตัววัดได้หลายๆ มิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ เช่น ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร และประสิทธิภาพในมิติของผลิตภัณฑ์นอกจากนี้ยังมีกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน ผลที่ได้นำไปวางแผนในการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

จิตรลดา ศรีบุญเรือง (2556, น.52) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดถึงผลผลิตของงานและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

บรรเจิด สังข์เจริญ (2557, น.30) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่า ถูกต้อง งานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การทำงานต้องมีความเชื่อถือได้ มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน ทันเวลา สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคลากรรอบข้าง ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจพอใจในผลงานของตนเอง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ ได้แก่ มีการรายงานผลงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์กำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาลักษณะที่รุนแรงด่วน ในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดเชิงปฏิบัติ ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และคิดกว้างไกล และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการระดมความคิด ส่วนแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประเด็นสำคัญตามองค์ประกอบทั้ง 5 คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองและวิชาชีพเพื่อคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ การทำงานที่มีเป้าหมาย และมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ การเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ และคิดเชิงรุก องค์ประกอบที่ 4 มีความคิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและแก้ปัญหา และองค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐ

นฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ อยู่ในระดับมากกว่าทุกแบบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 2) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม

3) แบบผู้บริหารกระบวนการ 4) แบบผู้รักษาภาพเดิม และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารทั่วไป (3) การบริหารวิชาการ (4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติมา จำนงเลิศ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศสององค์กรกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1) ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และบรรยากาศสององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในระดับกลางกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย 3) บรรยากาศสององค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศุภากร เมฆขยาย (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมเป็นแบบพัฒนา ส่วนวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง และความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ผู้นำทั้ง 8 แบบ มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะ แบบการร่วมมือ การประนีประนอม และการยอมให้

ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประคอง รัศมีแก้ว (2551) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีคุณภาพ พบว่า องค์ประกอบผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร ส่วนแนวทางการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ โดยศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการศึกษาอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

สมหวัง อาลัยญาติ (2551) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับผลการประกันภายในคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ 1) มาตรฐานด้านการ บริหารและการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) มาตรฐานด้านการ เรียนการสอน 4) มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรสิทธิ์ คะลีล้วน (2551) ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยได้เสนอผลงานวิจัยให้กับ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

ภัทรพร เนียมแดง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับ มากเช่นเดียวกัน 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ 75.40

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักเรียนพระปริยัติธรรม พบว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระ ปริยัติธรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์

4) คุณธรรม จริยธรรม 5) องค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สอดคล้องกับกรอบแนวคิด

สุวิทย์ ศรีกกระโทก (2553) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก วัตถุประสงค์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการเป็นอยู่อย่างความสุข การเป็นคนดี อยู่ในระดับมาก และการเป็นคนเก่งอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อม และโดยรวมทางบวกต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้อง และข้อมูลเชิงประจักษ์

เชวงศักดิ์ พุกขเทเวศ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร องค์ประกอบหลักด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบหลักต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 12 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งหมด 116 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลักด้านการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ องค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และองค์ประกอบหลักด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าชี้วัดความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐาน พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญญภณ เทพประสิทธิ์ (2553) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความสำเร็จของการจัดการองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความสำเร็จของการจัดการองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านยอดขาย ด้านส่วนแบ่งการตลาด ด้านต้นทุนดำเนินการ และด้านการรักษากรานลูกค้าเดิม ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยศึกษาจากกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 400 บริษัท และใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2) การทบทวนกลยุทธ์ 3) การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการทั้ง 4 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อุทัย ยอดคงดี (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสในการทำงาน 2) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การยอมรับ และค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนที่มีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครู พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อำพร อัสวโรจนกุลชัย (2553) ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน อยู่ในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดคือ ความรู้ของครู รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิตครู และโครงสร้างองค์การ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ผ่านการแสวงหาสารสนเทศ) รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตน ความร่วมมือของครู และความรู้ของครู

กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 7 และการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องานความสำเร็จของลักษณะงานที่ปฏิบัติการได้รับการยอมรับนับถือส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน

อัญชลี แก่นจันทร์ (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจูงใจด้านสวัสดิการต่างๆ การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน และการจูงใจด้วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อรุษา หอณรงค์ศิริ (2557) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน และประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก

ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจ การให้รางวัล อำนาจจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูร่วมกัน ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 96.90

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กรีนเบิร์ก วอลล์ และ โรเบอตัน (Greenberg-Wait & Roberson, 2001) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง The Evolution Role of Executive Leadership ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร ระดับสูงในอนาคต ประกอบด้วย 14 สมรรถนะ ได้แก่ 1) มีความคิดกว้างไกล 2) สามารถคาดการณ์ บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ 3) สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) สามารถเสริมสร้างพลัง อำนาจ 5) เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ 6) มีทักษะสร้างทีมและสร้างเครือข่าย 7) มีความรู้ ความสามารถในเทคโนโลยีใหม่ๆ 8) สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดค้นนวัตกรรม 9) สามารถ สร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ 10) สามารถพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน 11) มีความ มุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้ 12) ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ให้เกียรติ คำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) มีความสามารถบริหารการ เปลี่ยนแปลง

ซีเบบกา (Siebabga, 2002) ได้ศึกษาอิทธิพลของวิสัยทัศน์ต่อครู โดยการสำรวจครู 2 คน เป็นระยะเวลา 3 เดือน ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูซึ่งการไปสู่วิสัยทัศน์ของ โรงเรียน วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน ถูกต้องนำการปฏิบัติ โดยครูมีอิสระเสรี ในการสอนตามวิธีการของตน โดยเน้นการไปสู่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปสู่ ชุมชนผ่านกระบวนการเรียนการสอนของครูที่มีผลมาจากวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

เมอร์เร (Merley, 2003) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์ใหญ่โรงเรียน มัธยมศึกษาดอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอันเป็นพื้นฐานของความ สำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่า การทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจและการมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

รีด (Reid, 2005) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่ในกำกับของรัฐ โคลราโด และสถาบันการศึกษาเอกชน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร เชิงกลยุทธ์กับภาวะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐ โคราโด และ สถาบันการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดย การวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่เลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบ

องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับภาวะผู้นำ กรอบแนวคิดการวิจัย คือ ประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ชัฟฟี และ โคป และรูปแบบภาวะผู้นำของ นิวแมนน์ และ เบนซิมอน กรอบแนวคิดนี้ได้เชื่อมโยงประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ากับรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ ชัฟฟี และ โคป การบริหารเชิงกลยุทธ์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง (Linear) การปรับเปลี่ยน (Adaptation) และการตีความ (Interpreted) รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของนิวแมนน์และเบนซิมอน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำที่เป็นผู้ประสาน ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ และผู้นำที่คอยดูอยู่ห่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อะกาโด และคนอื่นๆ (Agado, et al อ้างถึงใน ยุพิน วรพุทธานนท์, 2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่า ควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาการรับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียน จากผลการนำการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้ง 5 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4 แบบ คือ ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู โรงเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จาก 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจ) และ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) จำนวน 263 คน โดยศึกษาทั้งประชากร ดังนี้

โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์	จำนวน 125 คน
โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์)	จำนวน 59 คน
โรงเรียนประชาภิบาล	จำนวน 31 คน
โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจ)	จำนวน 27 คน
โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	จำนวน 21 คน
รวม	จำนวน 263 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู สายผู้สอน จากโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยที่ข้าราชการครูทั้ง 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชินชูใจ) และ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนตามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ทั้ง 4 แบบ คือ ผู้นำแบบชี้นำ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมีมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ดังนี้ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชินชูใจ) และ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 กำหนดเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ทั้ง 4 แบบ คือ แบบชี้แนะ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 เรียบเรียงเนื้อหาในแบบสอบถาม

3.3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนเหมาะสม และวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา

-1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปสามารถนำไปใช้ได้ และจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) จากแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 0.60 จำนวน 2 ข้อ

ค่าคะแนนระดับ 0.80 จำนวน 20 ข้อ

ค่าคะแนนระดับ 1.00 จำนวน 28 ข้อ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด แล้วนำมา วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาช (Cronbach, 1990, p.204 อ้างถึงใน กอบศักดิ์ มุลมัย, 2554, น.77) การพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ไปสอบถาม ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ติดต่อจัดทำหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม และ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) เพื่อขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนัดหมายการเก็บแบบสอบถาม กับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากร โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์

3.4.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.4 จากการรวบรวมแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การ วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ (Bast, 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's

Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71–1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31–0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01–0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ)

3.6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จาก 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทรนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม(ชื่นชูใจ) และโรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ) จำนวน 263 คน จำนวนแบบสอบถาม 263 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 263 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

μ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของประชากร
σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
N	แทน	ประชากร
ρ	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากร
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
X_1	แทน	ผู้นำแบบชี้แนะ
X_2	แทน	ผู้นำแบบสนับสนุน

X_3	แทน	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน	ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ
Y_1	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูผู้สอนจากสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวนแบบสอบถาม 263 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	54	20.50
	หญิง	209	79.50
	รวม	263	1.00
2.	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	71	27.00
	30 – 40 ปี	97	36.90
	41 – 50 ปี	57	21.70
	51 ปีขึ้นไป	38	14.40
	รวม	263	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	139	52.90
	ปริญญาโท	124	47.10
	รวม	263	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4.	ประสบการณ์การทำงาน		
	ไม่เกิน 5 ปี	71	27.00
	5 – 10 ปี	111	42.20
	11 – 15 ปี	34	12.90
	มากกว่า 15 ปี	47	17.90
	รวม	263	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30–40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) จากประชากร 263 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น.103) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (X_{tot})	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1.	ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1)	4.29	.53	มาก
2.	ผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	4.32	.53	มาก
3.	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	4.30	.59	มาก
4.	ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	4.36	.57	มาก
	รวม ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (X_{tot})	4.32	.52	มาก

N = 263

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32, \sigma=.52$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\mu=4.36, \sigma=.57$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบสนับสนุน ($\mu=4.32, \sigma=.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้นำแบบชี้แนะ ($\mu=4.29, \sigma=.53$)

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละรายด้านเป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อย่อย ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน	4.31	.66	มาก
2.	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.35	.67	มาก
3.	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม	4.25	.73	มาก
4.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มีความมั่นใจในตนเอง และ กล้าตัดสินใจด้วยหลักการ และความถูกต้อง	4.29	.72	มาก
5.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	.73	มาก
6.	ผู้บริหารใช้หลักการ และเหตุผลอธิบายให้ ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.28	.70	มาก
7.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมอง แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	4.29	.71	มาก
8.	ผู้บริหารมีมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานอยู่เสมอ	4.31	.68	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ผู้นำแบบชี้นำ (X_1) (ต่อ)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบชี้นำ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
9.	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทาง ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับ ครูทุกท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.33	.69	มาก
10.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม	4.30	.72	มาก
	รวม ผู้นำแบบชี้นำ (X_1)	4.29	.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ด้านผู้นำแบบชี้นำ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = .53$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.35$, $\sigma = .67$) รองลงมาคือ
ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับครูทุกท่าน
ทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.33$, $\sigma = .69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่ความ
รับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม ($\mu = .25$, $\sigma = .73$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
11.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา และไว้วางใจ	4.28	.72	มาก
12.	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก ยินดี และภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมงาน	4.33	.71	มาก
13.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมี ทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	4.33	.70	มาก
14.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร	4.30	.70	มาก
15.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำระบบการทำงาน ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	4.36	.73	มาก
16.	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน อภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา	4.27	.74	มาก
17.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน	4.38	.68	มาก
18.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองเสมอ	4.40	.67	มาก
19.	ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างบรรยากาศให้ คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัด การเรียนรู้อะหว่างครูผู้สอนด้วยกันอยู่เสมอ	4.34	.70	มาก
20.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.32	.73	มาก
21.	ผู้บริหาร เคารพและให้เกียรติผู้งานทุกคน	4.31	.69	มาก
22.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับด้วยความ จริงใจ และยุติธรรม	4.32	.71	มาก
	รวม ผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	4.32	.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ด้านผู้นำแบบสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32$, $\sigma=.53$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองเสมอ ($\mu =4.40$, $\sigma =.67$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน ($\mu =4.38$, $\sigma =.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา และไว้วางใจ ($\mu=4.28$, $\sigma=.72$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อย่อย ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
23.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย	4.30	.70	มาก
24.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายร่วมกัน	4.32	.72	มาก
25.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.29	.73	มาก
26.	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว	4.28	.73	มาก
27.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.33	.76	มาก
28.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์	4.32	.73	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) (ต่อ)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
29.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม	4.32	.73	มาก
30.	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชม และจริงใจ	4.28	.73	มาก
รวม ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)		4.30	.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=.59$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\mu=4.33$, $\sigma=.76$) รองลงมา มีสามข้อ
คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย
ร่วมกัน ($\mu=4.32$, $\sigma=.72$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และ
สร้างสรรค์ ($\mu=4.32$, $\sigma=.73$) ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ
เสมอภาค และยุติธรรม ($\mu=4.32$, $\sigma=.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีสองข้อคือ ผู้บริหารมีแผนงาน
รองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่าง
รวดเร็ว ($\mu=4.28$, $\sigma=.73$) และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่าง
ชื่นชม และจริงใจ ($\mu=4.28$, $\sigma=.73$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

N = 263

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
31.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการทำงาน	4.28	.67	มาก
32.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.33	.70	มาก
33.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน	4.35	.68	มาก
34.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ของโรงเรียนมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	4.41	.69	มาก
35.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ของโรงเรียนเสมือนหนึ่งผลประโยชน์ของตนเอง	4.43	.68	มาก
	รวม ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	4.36	.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = .57$) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ของโรงเรียนเสมือนหนึ่งผลประโยชน์ของตนเอง ($\mu = 4.43$, $\sigma = .68$) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ของโรงเรียนมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว ($\mu = 4.41$, $\sigma = .69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = .67$)

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละรายชื่อ

N = 263

ที่	การปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y _i)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ ผู้บริหารวางนโยบายไว้	4.43	.63	มาก
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตาม ความสามารถ	4.42	.67	มาก
3.	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม	4.38	.65	มาก
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วย ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.43	.62	มาก
5.	ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	.65	มาก
6.	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสมและตรงกับ ความสามารถของท่าน	4.25	.66	มาก
7.	ท่านมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และ ตรงกับความสามารถ	4.26	.67	มาก
8.	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความรู้ในวิชาชีพ	4.28	.61	มาก
9.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	4.23	.73	มาก
10.	ท่านได้รับโอกาสให้นำระบบการทำงานใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	4.23	.70	มาก
11.	ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้เข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน	4.35	.67	มาก
12.	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพยายามใน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.24	.63	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละรายข้อ

N = 263

ที่	การปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
13.	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน	4.28	.62	มาก
14.	ท่านได้รับแรงจูงใจให้อยากมีส่วนร่วมในการ ทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายร่วมกัน	4.33	.65	มาก
15.	ท่านได้รับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์	4.40	.59	มาก
	รวม การปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1)	4.32	.44	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32, \sigma=.44$) เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดมีสองข้อคือ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้
($\mu=4.43, \sigma=.63$) ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน ($\mu =4.43, \sigma =.62$) รองลงมาคือ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ
($\mu =4.42, \sigma =.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อน
ตำแหน่ง ($\mu=3.23, \sigma=.73$)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประชากรภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1)	.78**	สูง
ผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	.78**	สูง
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.79**	สูง
ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.71**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (X_{tot})	.82**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1) ในระดับสูง ($p=.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1) ในระดับสูง ($p=.79$) รองลงมา มีสองข้อ คือ ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1) ในระดับสูง ($p=.78$) และผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (X_3) ในระดับสูง ($p=.78$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_1) ในระดับสูง ($p=.71$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จาก 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจ) และโรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) จำนวน 263 คน ดังนี้

โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์	จำนวน 125 คน
โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์)	จำนวน 59 คน
โรงเรียนประชาภิบาล	จำนวน 31 คน
โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชื่นชูใจ)	จำนวน 27 คน
โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	จำนวน 21 คน
รวม	จำนวน 263 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Path - Goal Theory เป็นทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย เฮาส์ (House, 1971) โดยใช้แบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented) และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครู โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 263 คน ซึ่งเป็นข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ส่วนใหญ่ มีอายุ 30 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

5.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำทั้ง 4 คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้าน ด้านที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ

5.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ตามแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนในรายด้าน โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดมีสองข้อ คือ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ ข้าราชการครูได้รับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการครูได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน ข้าราชการครูได้รับแรงจูงใจให้อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายร่วมกัน ข้าราชการครูได้รับโอกาสให้นำระบบการทำงานใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน ข้าราชการครูมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความรู้ในวิชาชีพ ข้าราชการครูได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน ข้าราชการครูมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และตรงกับความสามารถ ข้าราชการครูมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถของข้าราชการครู ข้าราชการครูได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน ใ้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ($\rho = .79$) รองลงมามีสองด้านคือ ผู้นำแบบชี้แนะ (X_1) ($\rho = .78$) และผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) ($\rho = .78$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) ($\rho = .71$)

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4 ด้าน คือผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิรูปการศึกษา บ่อยครั้ง ดังนั้น คนที่มาเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบกับก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารต้องผ่านการสอบแข่งขัน การอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ แคนเทอร์ (Kanter, 1979, pp.67-68) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องใช้อำนาจเพราะต้องจัดการหรือบริหาร อำนาจเป็นสิ่งที่ดี การใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, น.119) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการบริหารที่ดี เช่นเดียวกับ ยูพา จันทะบุตร (2553, น.70-72) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ ชื่นชม สรรพคุณ เกิดความประทับใจ เลื่อมใส จึงมีการวางตัวอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามสถานการณ์ทั้งการแต่งกาย การพูดคุย การมีบุคลิกที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับ ประสาน สุขสุคนธ์ (2553, น.64) ที่ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยี การใช้อำนาจของผู้บริหารบริหารจึงเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, น.93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีการสร้างบารมี มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นชาวปัญญา และมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เช่นเดียวกับ กษิณณ ชินวงศ์ (2550, น.125) เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักนำอำนาจที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ต้องการมากที่สุดคือ ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้นำแบบสนับสนุน อาจเป็นเพราะข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาเห็นว่าผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนให้ความสำคัญ มีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญกับทุกคนจนทำให้เกิดการยอมรับและยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งโดยปราศจากข้อสงสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนช์ และ ราเวน (French & Raven, 1968) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดีให้กับบุคคลที่ตนชื่นชอบเป็นพิเศษ รวมถึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มใจ ทั้งนี้ผู้ที่มีอำนาจต้องใช้อำนาจมีความชอบธรรม ภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย และสามารถเป็นที่พึ่งพาในการทำงานของลูกน้องได้เป็นอย่างดี (Yukl, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ยุกา จันทะบุตร (2553) และ สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจจริง อยู่ในระดับมาก

5.3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานตรงตามความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2554) ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีการปฏิบัติอยู่มาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีระดับปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ ชัญญา นุช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านแรงจูงใจ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยเกื้อหนุน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเงิน

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณืกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสถานการณื สอดคล้องเหมาะสมกับงานและบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในยุคใหม่มีความตื่นตัวในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้อำนาจด้านต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นโดยตั้งเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และคอยให้สนับสนุนการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยที่นำสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือกำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1998) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้บริหารองค์กรสามารถเลือกใช้แรงจูงใจได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ กนวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นผู้กำหนด จึงทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจที่ตนเองมีอยู่ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกัน ชานน ตรงดี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพขึ้นอยู่กับผลงานและการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้รับการอบรมพัฒนา เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

ทัศนคติ แนวคิด ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และมีมุมมองต่อครูว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน มิใช่ผู้ได้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจไปในทางบวก ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาในการทำงานด้วยความเต็มใจ

เมื่อพิจารณารายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ต้องการผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนรวมในการตัดสินใจ ยุพา จันทะบุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน เช่นเดียวกับ ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในระดับมากที่สุด

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูในระดับสูงที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารจึงความให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจกับแบบแผนและนโยบายที่วางไว้ให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4.1.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จนั้นหมายความว่า ผู้บริหารไม่ควรจะมอบหมายงานหรือคาดหวังให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานเพื่อมุ่งให้เกิดผลสำเร็จจนมากเกินไป ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากนัก

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีการเปรียบเทียบระหว่างขนาดของโรงเรียนด้วย

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญาลบบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางปริญญา พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: รัฐสภา.
- กัญญานันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วารสารวิชาการปทุมวัน, 1(1).
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาระบบงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญาระดับมัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางปริญญา. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์.
- จารุวรรณ ชนาวนิช. (2551). การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- จิตรลดา ศรีบุญเรือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- เจริญชัย บรรณธรรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญาดุจธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชิษณุช ชั้นบุญ. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เขวังกศักดิ์ พลฤกษ์เทศ. (2553) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ฐปนลักษณ์ อินชวนจิ๋ว. (2550). ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ฐิติมา จำนงค์เลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพล สมศรี. (2552). **ปริญญาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสายสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน.** นนทบุรี: พริง ปียอ.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2545). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: กราฟิค โฟร์แมท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธร สุนทรทราวุธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางปริญญา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นริศรา สิทธิสุข. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- นวลจันทร์ บุญประสิทธิ์. (2552). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ปริญญาปรานีบุรี เขต 2.** (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นุชดี อุปกัย. (2551). **จิตวิทยาปริญญา (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บรรเจิด สังข์เจริญ. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูศูนย์ ปริญญาเอกระบบและปริญญาตามอรรถศาสตร์ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมปริญญา ตามอรรถศาสตร์จังหวัดฉะเชิงเทรา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปุ่นธดา คำนันท์. (2555). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางปริญญาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ปริญญาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปुरुชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปุกัญญณ เทพประสิทธิ์. (2553). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับความสำเร็จของการจัดการองค์กร.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปัทมวดี มาสวัสดิ์. (2557). รูปแบบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญาระถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวทยา อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 พระราชทาน
เนื่องในวันวโรกาสพิธีประดับยศนายทหารชั้นนายพล ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ.2513. กรุงเทพฯ: สำนักพระราชเลขานุการ.
- พญา แก้วคู่ และคณะ. (2551). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ปริญญาศึกษาพิเศษ เขต 1. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ,
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์).
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- พัชรีย์ เหลืองอุดม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ปริญญาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไพบุลย์ ไชยเสนา. (2550). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, การบริหารจัดการคณะสงฆ์).
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารปริญญา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- ภูเมธ แก้วเขียว. (2555). ปริญญาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษา
พิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาศโมฬี จิตวิริยธรรม. (2552). คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- โมลี. (2552). การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพา จันทะบุตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญญาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- รักษักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- รัชณี ตรีสุทธีวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- รวีวรรณ กลิ่นหอม. (2550). การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- สนควร ภักดีวุฒิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญญญาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์ปริญญญาออกระบบและปริญญญาตามอัยยาศัยอำเภอในภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การปริญา*. กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน..
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิทย์ ศรีกกระโทก. (2553). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางปริญาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สุวัฒน์ ศรีวัฒนพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหางานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญา นครราชสีมา เขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- สัมมา ธนินิชย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามุททศาศคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อุทัย ยอดคงดี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอนของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปริญากรุงเทพมหานคร เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- Adair, J. E. (2010). **Strategic Leadership: How to think and plan strategically And provide direction**. London: Kogan page.
- Alderfer. (1972). **Existence, relatednce, and growth: human needs in Organizational settings**. New York: Free Press.
- Barnard, Chester I. (1970). **The Function of Executive**. Cambridge, Massachusettes: Harvard University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). **Organizational behavior developing managerial skills**. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davies, B. J. (2004). **An Investigation into the Development of a Strategically Focused Primary School**. (Ed.D thesis, University of Hull).
- Davies, P., & Coates, G. (2006). Competing Conceptions and Values in School Strategy. **Educational Management Administration & Leadership**, 33(1), 109-124.
- Dubrin, A. J. (2004). **Leadership : Research Findings, Practice and Skill** (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Etzioni, Amitai. (1975). **Comparative analysis of complex organizations**. revised ed. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Follet, P. M. (1924). **Creative Experience**. London: Longman and Green.
- French, J. and Raven B.H. (1968). The base of social power. In Darwin C. and Alvin A. (Eds.). **Group dynamics : Research and Theory**, pp.259-270). New York: Harper
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and Practice** (7th ed). The United State: McGraw-Hill.
- Kenter, R. M. (1979). Power failure management circuits. **Harvard business review**, 3(4), 67-68.
- Kgaile, A., & Morrison, K. (2006). Measuring and Targeting Internal Conditions for School Effectiveness in the free State of South Africa. **Educational Management Administration & Leadership**, 34(1), 47-68.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee Motivation. **Journal of Extension**. Available from : www.joe.org.
- Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality** (2nd ed.). New York: Harpers and Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mulder, M., Rendel, D., Leedert, K., & Japp, V. (1986). Power, situation and leaders, effectiveness: An organizational field study. **Journal of Applied Psychology**, 71(4), 566-570.
- McClelland, D. C. (1961). **Power: The inner experience**. New York: Irvington.
- Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., Falvy, J. G. & Ferris, G. R. (1998). Power, accountability, and inappropriate actions. **Applied Psychology An International Review**, 47.
- Raven, B. H., & Kruglanski, W. (1975). **Conflict and power In The structure of conflict**. New York: Academic Press.
- Ray, D. S. (1987). **A study of motivation factors of elementary school teacher in metropolitan public school system**. Dissertation Abstracts International, 48(1), p. 24-A.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). **Organization behavior** (13th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Simon, Herbert, A. (1976). **Administrative Behavior** (3rd ed). New York: The Free Press.
- Sergiovanni, T. J. (1973). **Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher, In Explanation in Educational Administration**. pp.191-207. ST.Louis University of Queensland Press.
- Stefanski, C. F. (1978). **The Herzberg Job Satisfaction Theory as it Applies to Selected High School Principals in Pennsylvania**. Dissertation Abstracts International.
- Weber, M. (1947). **The theory of social and economic organization**. New York: The Free Press and Falcon’s Wing Press.
- Werther.W. B., & Davis. (1998). **Human Resource and Personnel Management**. New York: McGraw-Hill.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, R. D. (2006). **Leadership in Organizations** (6th ed). The United States: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร บุญส่ง อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์ประจำสาขาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นางประณัฐธิดักษณ์ จารุวัฒน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3205
ที่ ศธ 0578.02/0468 ๗ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ รุ่งเรือง

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง รหัสนักศึกษา 115970208007-1 นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นายบัญชา บุญบำรุง ตั้งเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3205
ที่ ศธ 0578.02 / 046๕ ๒ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง รหัสนักศึกษา 115970208007-1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายบัญชา บุญบำรุง ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3205

ที่ ศษ 0578.02 /C4.2.4

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สิริรัฐภา กฤษชินทร์

เนื่องด้วย นายปัญญา บุญบำรุง รหัสนักศึกษา 115970208007-1 นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยให้แก่ นายปัญญา บุญบำรุง ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3205
ที่ ศธ 0578.02 /ศษ ๒๕๕ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง รหัสนักศึกษา 115970208007-1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ ธีรธองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายบัญชา บุญบำรุง ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศษ 0578.02 / 0150.1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางประณัฐฉัตร จารุวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายปัญญา บุญบำรุง รหัสนักศึกษา 115970208007-1 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายปัญญา บุญบำรุง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 549 3205
โทรสาร 02 577 3205



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/ ๐๕๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐



มีเดียน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เขียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งอรังรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๙๙ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๗๔.๐๒/ ๐๕๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ ธีรทรงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้ นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อึ้งโสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ศึกษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖/ ๐๕๐๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๑๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจิโอไฮดรอลิกฮาว (เจ้ารีโกลาโมโด้) ศง

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ ธีรทองวัฒน์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร ชัยโสภณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

กองวิชาการและแผนก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๐๒/ ๐๕๐๙

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
ค.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองหก (โรงเรียนวัดไร่ขี)

เนื่องด้วย นายปัญญา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ ธีรอรังรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้ นายปัญญา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

วิชาวราชมงคลคณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๐๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๐๙ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๐๒/ ๐๕๐๓

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์งามประชาสงเคราะห์

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังไสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๐๒/ ๐๕๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ค.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาภิบาล

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ วีระองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร ยิ่งไสภา)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๗

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๒/ ๐๕๐๙



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวผด (เจริญราษฎร์วิฑูรย์)

เนื่องด้วย นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่บางเขน โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ วีระองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการ ให้ นายบัญชา บุญบำรุง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อึ้งโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

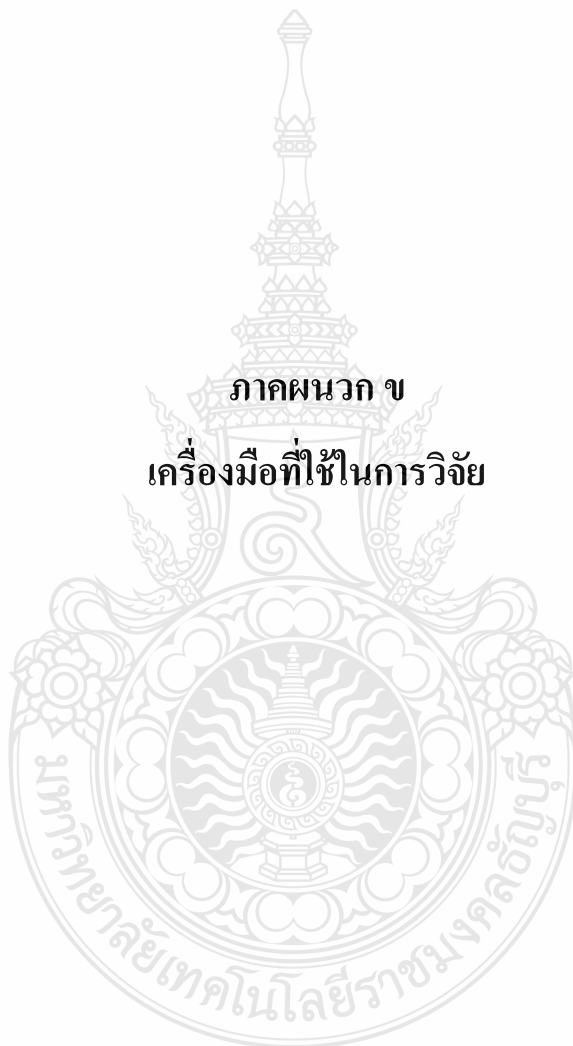
รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๙๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๙๙ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ครูผู้สอน

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นายบัญญัติ บุญบำรุง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<p>เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง</p>	
2	<p>อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 30-40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป</p>	
3	<p>ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก</p>	
4	<p>ประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี</p>	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนของท่าน ตามแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4 แบบ ดังนี้ 1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Idealized Variables) 2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) 4) ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement - Oriented) รวมแบบสอบถามรายชื่อ 35 ข้อ คำถาม

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ		✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารของท่านเป็นผู้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ
อยู่ในระดับ มาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
ผู้นำแบบชี้นำ (Idealized Variables)							
1	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน						
2	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ						
3	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค โปร่งใสและยุติธรรม						
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มีความมั่นใจในตนเอง และกล้าตัดสินใจด้วยหลักการและความถูกต้อง						
5	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
6	ผู้บริหารใช้หลักการ และเหตุผลอธิบายให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน						
7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน						
8	ผู้บริหารมีมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานอยู่เสมอ						
9	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับครูทุกท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	สำหรับผู้ วิจัย
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และขอมอทุกิศคนทำงานเพื่อส่วนรวม						
ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)							
11	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ						
12	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกยินดี และภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมงาน						
13	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน						
14	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร						
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำระบบการทำงานใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน						
16	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา						
17	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน						
18	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองเสมอ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
19	ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างบรรยากาศให้คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนด้วยกันอยู่เสมอ						
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน						
21	ผู้บริหาร เคารพและให้เกียรติผู้งานทุกคน						
22	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับด้วยความจริงใจ และยุติธรรม						
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)							
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย						
24	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายร่วมกัน						
25	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ						
26	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว						
27	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
28	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และ สร้างสรรค์						
29	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และ ยุติธรรม						
30	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชม และ จริงใจ						
ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement - Oriented)							
31	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน						
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความ พยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้						
33	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน						
34	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็น ผลประโยชน์ของโรงเรียนมาก่อน ผลประโยชน์ส่วนตัว						
35	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็น ผลประโยชน์ของโรงเรียนเสมือนหนึ่ง ผลประโยชน์ของตนเอง						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร รวมแบบสอบถามรายชื่อ 15 ข้อคำถาม

ความหมายของระดับคะแนน

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผน ที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้						
2	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตาม ความสามารถ						
3	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็น ธรรมและเหมาะสม						
4	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงาน ด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	สำหรับ ผู้วิจัย
5	ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน						
6	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสมและตรงกับ ความสามารถของท่าน						
7	ท่านมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และตรงกับความสามารถ						
8	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความรู้ใน วิชาชีพ						
9	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง						
10	ท่านได้รับ โอกาสให้นำระบบการทำงาน ใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน						
11	ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทางการสอน						
12	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความ พยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้						
13	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน						
14	ท่านได้รับแรงจูงใจให้อยากมีส่วนร่วม ในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่ เป้าหมายร่วมกัน						

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	สำหรับผู้ วิจัย
15	ท่านได้รับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์						

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นายบัญชา บุญบำรุง)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1.ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2.อายุ 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4.มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ผู้นำแบบชี้นำ (Idealized Variables)								
1	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค โปร่งใสและ ยุติธรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มีความมั่นใจในตนเอง และ กล้าตัดสินใจด้วยหลักการ และความถูกต้อง	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
5	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารใช้หลักการ และเหตุผลอธิบายให้ ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมอง แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทาง ใหม่ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับ ครูทุกท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)								
11	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ใช้ได้และ ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
12	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก ยินดี และภาคภูมิใจ ที่ได้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมี ทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำระบบการทำงาน ใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน อภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆทางการศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างบรรยากาศให้ คณะครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัด การเรียนรู้อะหว่างครูผู้สอนด้วยกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหาร เคารพและให้เกียรติผู้งานทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับด้วยความ จริงใจ และยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)								
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วม ในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
24	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชม และจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement - Oriented)								
31	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ของโรงเรียนมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

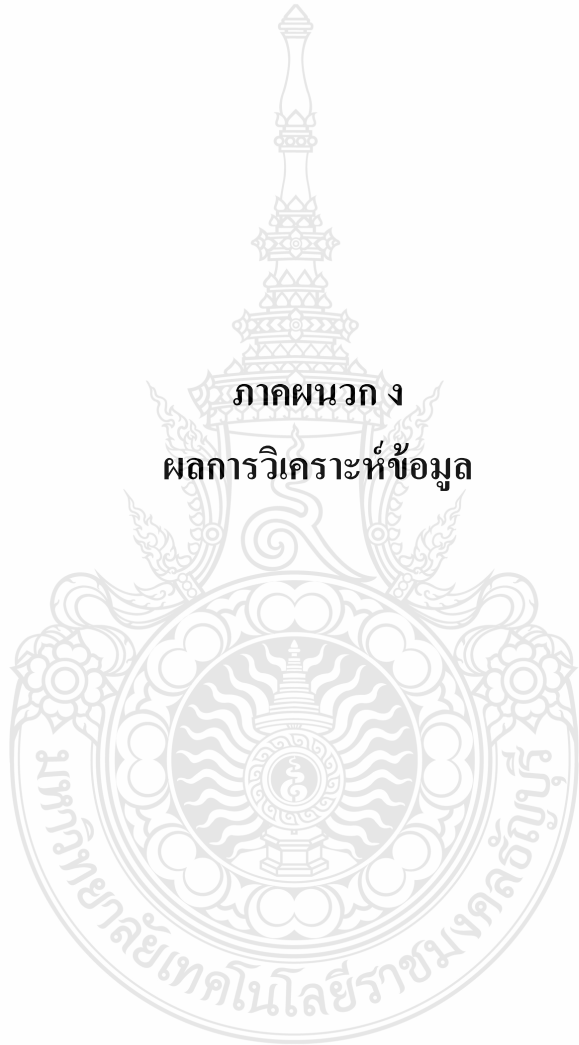
ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
35	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นผลประโยชน์ ของโรงเรียนเสมือนหนึ่งผลประโยชน์ของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
36	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ ผู้บริหารวางนโยบายไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตาม ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
39	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วย ความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ท่านมีชั่วโมงสอนที่เหมาะสมและตรงกับ ความสามารถของท่าน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
42	ท่านมีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และตรงกับความสามารถ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
43	ท่านมีโอกาสได้เพิ่มทักษะ ความรู้ในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ท่านได้รับความยุติธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
45	ท่านได้รับโอกาสให้นำระบบการทำงาน ใหม่ๆ มาปรับปรุงใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทาง การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพยายาม ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณ งาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
49	ท่านได้รับแรงจูงใจให้อยากมีส่วนร่วมใน การทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ท่านได้รับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และ สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตอนที่ 3

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ทั้งหมด

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	50

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน
N	Valid	263	263	263	263
	Missing	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	55	20.9	20.9	20.9
	หญิง	208	79.1	79.1	100.0
Total		263	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 30 ปี	71	27.0	27.0	27.0
	อายุ 30-40 ปี	97	36.9	36.9	63.9
	อายุ 41-50 ปี	57	21.7	21.7	85.6
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	38	14.4	14.4	100.0
Total		263	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	139	52.9	52.9	52.9
	ปริญญาโท	124	47.1	47.1	100.0
Total		263	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	71	27.0	27.0	27.0
5-10 ปี	111	42.2	42.2	69.2
11-15 ปี	34	12.9	12.9	82.1
มากกว่า 15 ปี	47	17.9	17.9	100.0
Total	263	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	263	2	5	4.31	.660
a2	263	2	5	4.35	.675
a3	263	2	5	4.25	.733
a4	263	2	5	4.29	.721
a5	263	1	5	4.29	.731
a6	263	1	5	4.28	.701
a7	263	2	5	4.29	.719
a8	263	2	5	4.31	.689
a9	263	2	5	4.33	.699
a10	263	2	5	4.30	.728
a11	263	2	5	4.28	.724
a12	263	2	5	4.33	.711
a13	263	2	5	4.33	.700
a14	263	2	5	4.30	.702
a15	263	2	5	4.36	.732
a16	263	2	5	4.27	.742
a17	263	2	5	4.38	.682
a18	263	2	5	4.40	.674
a19	263	2	5	4.34	.707
a20	263	2	5	4.32	.733
a21	263	2	5	4.31	.695

a22	263	2	5	4.32	.717
a23	263	2	5	4.30	.708
a24	263	1	5	4.32	.724
a25	263	2	5	4.29	.730
a26	263	2	5	4.28	.739
a27	263	1	5	4.33	.762
a28	263	2	5	4.32	.734
a29	263	2	5	4.32	.733
a30	263	2	5	4.28	.738
a31	263	2	5	4.29	.672
a32	263	2	5	4.33	.704
a33	263	2	5	4.35	.683
a34	263	1	5	4.41	.693
a35	263	1	5	4.43	.683
b1	263	2	5	4.43	.631
b2	263	1	5	4.42	.677
b3	263	3	5	4.38	.654
b4	263	2	5	4.43	.626
b5	263	2	5	4.35	.658
b6	263	2	5	4.25	.662
b7	263	2	5	4.26	.678
b8	263	2	5	4.28	.615
b9	263	1	5	4.23	.738
b10	263	2	5	4.29	.700
b11	263	2	5	4.35	.671
b12	263	2	5	4.24	.634
b13	263	2	5	4.28	.621
b14	263	2	5	4.33	.653
b15	263	2	5	4.40	.597
Valid N (listwise)	263				

	N	Mean	Std. Deviation
x1	263	4.2977	.53872
x2	263	4.3283	.53851
x3	263	4.3037	.59641
x4	263	4.3627	.57821
y1	263	4.3283	.44555
Valid N (listwise)	263		

	N	Mean	Std. Deviation
xx	263	4.3231	.52558
Valid N (listwise)	263		

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
xx	4.3231	.52558	263
y1	4.3283	.44555	263

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		x1	x2	x3	x4	y1
x1	Pearson Correlation	1	.855**	.833**	.780**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263
x2	Pearson Correlation	.855**	1	.874**	.810**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	263	263	263	263	263
x3	Pearson Correlation	.833**	.874**	1	.821**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	263	263	263	263	263
x4	Pearson Correlation	.780**	.810**	.821**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	263	263	263	263	263
y1	Pearson Correlation	.784**	.782**	.794**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	263	263	263	263	263

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		xx	y1
xx	Pearson Correlation	1	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	263	263
y1	Pearson Correlation	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	263	263

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายบัญชา บุญบำรุง
วัน เดือน ปีเกิด	27 ตุลาคม 2518
ที่อยู่	51 หมู่ 6 บ้านโนนเปือย ตำบลโพนโก อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ 32160
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเกษตรศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสุรินทร์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ครู คศ. ๑ โรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	087-0435497
อีเมล	bancha251888@hotmail.co.th

