

การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วันวิสาข์ นวลมี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วันวิสาข์ นวลมี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

WANVISA NAUNMEE

A THAMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	วันวิสาข์ นวลมี
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. สันติ อุนจะนำ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	: A Study of Democratic Leadership of School Administrators Affecting Teacher Performance Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	: Wanvisa Naunmee
Degree Sought	: Master of Education
Program	: Educational Administration
Anno Domini	: 2023
Advisor	: Dr. Santi Aunjanam
Co - Advisor	: Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Recuirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee:
Chairman .....
(Asst.Prof.Dr.Sranya Saengamporn)

Member (Advisor) .....
(Dr.Santi Aunjanam)

Member/Co-Advisor .....
(Asst.Prof.Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member .....
(Phrakruwinaithorn Wutthichai Chayawuttato,Dr.)

Member .....
(Dr.Boonlert Weeraponkan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **วันวิสาข์ นวลมี**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ดร. สันติ อุนจะนำ**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 ตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม และด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประชาธิปไตย, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ABSTRACT

Thesis Topic : **A Study of Democratic Leadership of School Administrators Affecting Teacher Performance Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1**

Student's Name : **Wanvisa Naunmee**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2023**

Advisor : **Dr. Santi Aunjanam**

Co - Advisor : **Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot**

This thesis has the following objectives: to study the level of democratic leadership of school administrators in Surat Thani primary educational service area office 1, to study the level of efficiency in the work of teachers in Surat Thani primary educational service area office1, to study the relationship between democratic leadership of school administrators affecting teacher performance in Surat Thani primary educational service area office1, and to find predictors used to predict democratic leadership of school administrators affecting teacher performance in Surat Thani primary educational service area office1, the sample used in the research were 290 teachers in Surat Thani primary educational service area office1. The tool used in this research was a questionnaire divided into 3 parts. The confidence value of the whole questionnaire was 0.94. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. coefficient Pearson correlation and multiple regression analysis.

The results showed that :

1. Democratic leadership of school administrators in Surat Thani primary educational service area office 1, the overall level was at the highest level.

2. Efficiency in the work of teachers in Surat Thani primary educational service area office 1, overall was at a high level.

3. The relationship between democratic leadership of school administrators affecting teacher performance Surat Thani primary educational service area office 1 overall, there was a statistically significant positive relationship at the .01 level.

4. Democratic leadership of school administrators affecting teachers' work efficiency in Surat Thani primary educational service area office1, The forecasters used in forecasting have 3 aspects: participation. Majority adherence and consent and giving advice to help colleagues.

Keywords: Leadership, Democracy, School Administrators, Teachers' Work Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดีจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้เป็นอย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ นางสาวกฤตกร เมืองพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคุณาราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดีแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

วันวิสาข์ นวลมี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช
กิตติกรรมประกาศ..... ฌ
สารบัญ..... ญ
สารบัญตาราง..... ฏ
สารบัญภาพ..... ฑ
บทที่
1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 วัตถุประสงคของการวิจัย..... 2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ..... 4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 7
2.2 แนวคิดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย..... 22
2.3 แนวคิดของการบริหารสถานศึกษา..... 30
2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน..... 36
2.5 บริบททั่วไปของพื้นที่ที่ศึกษา..... 54
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 57
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 61
3 วิธีดำเนินการวิจัย 62
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 62
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 62
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 64
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 65
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 65
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้/ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 70
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 87
5.1 สรุปผล..... 87
5.2 อภิปรายผล..... 89
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 92
บรรณานุกรม.....94
ภาคผนวก.....106
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 109
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 113
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 116
ภาคผนวก จ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 124
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 131
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป..... 134
ประวัติผู้วิจัย.....159

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย..... 26

2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน..... 44

2.3 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามสังกัด อำเภอและเครือข่ายสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563..... 56

2.4 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 57

4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 72

4.2 ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน..... 75

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้าน..... 76

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม..... 77

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน..... 78

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1ด้านสิ่งแวดลอมนอกองค์กร.. 80

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 ด้านสิ่งแวดลอมในองคกร... 81

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน..... 82

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านปัจจัยขององค์กร..... 83

4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถาน ศึกษาและประสิทธิ ภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1..... 84

4.12 แสดงผลการวอเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพ์แบบพหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน..... 85

4.13 การวิเคราะห์การสัมประสิทธิ์พยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1..... 86

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 48
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 61

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ยุคแห่งการแข่งขันและการพัฒนา ในทุกๆด้าน โดย เฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากขึ้นในทุกองค์กร สังคมยุคใหม่จึงมีปัญหาที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารเสมอ (ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561, หน้า 3) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบันทำให้การบริหารงาน ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันตามยุคสมัยและความต้องการ ซึ่งประเทศไทยมีการใช้ระบอบประชาธิปไตยในการปกครองประเทศมาตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2475 จนถึงปัจจุบัน ภาครัฐจึงเห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ความเข้าใจ และการปลูกฝังประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 1 มาตรา 7 ได้กล่าวว่า ในกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องดีงามที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเสมอภาค มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมของประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การศึกษานั้นเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ (ซอฟี ราเซะ, 2560, หน้า 2)การศึกษาถือเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนไปในทางที่ดี สามารถดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมในทุกๆด้าน (ธีรศักดิ์ เจิมมงคล, 2550) หากผู้นำของสถานศึกษาขาดคุณภาพ ไม่ยึดหลักประชาธิปไตย จะส่งผลให้คุณภาพของบุคคลในสถานศึกษานั้นตกต่ำลง ปัญหาพฤติกรรมความไม่สามัคคี ไม่เคารพความเป็นประชาธิปไตย การยึดตัวเองเป็นสำคัญของคณะครูในองค์กรที่มากขึ้น ปัญหานี้ นับเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องหลักประชาธิปไตยมาแก้ไขให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

หลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน หมายถึง ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศอย่างเสมอภาค ประชาชนทุกคนมีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย ความเท่าเทียมกันทางการเมือง หลักสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ มีหลักยึดดังนี้ 1) หลักกฎหมาย เป็นกฎ กติกา เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเกิดความยุติธรรมในสังคม 2) หลักการยอมรับเสียงข้างมาก คือ การที่ประชาชนใช้มติของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลักในการทำงาน 3) หลักการใช้เหตุผล คือ การที่ประชาชนใช้เหตุผลในการหาข้อสรุปเพื่อทำงานรวมกัน 4) หลักประนีประนอม คือ การที่ประชาชนไม่

ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา แต่ใช้การตกลงร่วมกันในการขจัดข้อขัดแย้ง 5) หลักการยินยอม คือ การที่ประชาชนใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเป็นตัวของตัวเองโดยปราศจากการบังคับ (จักรกฤษณ์ แก้วลา ไชยา ภาวะบุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และ วีระเทพ เนียมหัตถี, 2557) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิก มีลักษณะสำคัญ คือสมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและความเห็นทุกคนมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ๆริเริ่มสร้างสรรค์สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับการบรรลุเป้าหมาย (ศิริพร ดวงศรี วันทนา อมตาริยกุล และพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ, 2562) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักสำคัญของการปกครองสถานศึกษาด้วยระบอบประชาธิปไตย 2 หลักสำคัญ คือ 1.หลักการยอมรับเสียงข้างมาก คือ ฟังความคิดเห็นข้างเสียงส่วนใหญ่เป็นประการแรก 2.หลักการใช้เหตุผล คือ การใช้หลักเหตุผลมาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และหากมีการตัดสินปัญหาด้วยการออกเสียงต้องยอมรับมติของเสียงข้างมาก แต่ต้องเคารพสิทธิของเสียงส่วนน้อย ซึ่งระบบการศึกษาที่มีปัญหาในสถานศึกษา ในช่วงที่ผ่านมาเกิดขึ้นโดยผู้บริหาร ไม่ยอมรับความคิดเห็นของคณะครู ไม่รับฟังเสียงส่วนใหญ่ ยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก ขาดหลักประชาธิปไตยในการทำงานและการตัดสินใจส่งผลให้ คณะครูขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการทำงานของครู ซึ่งจากความสำคัญของหลักประชาธิปไตย ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.3.4 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เป็นไปตามการพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 1,180 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 290 คน ได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.4.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2565-2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.5.2 ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.5.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.5.4 ทำให้ทราบถึงตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เป็นอิทธิพล ในการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีบทบาท มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม เพื่อหาข้อคิดเห็นที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรโดยใช้หลักเหตุผลมากกว่าอารมณ์

1.6.3 การยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม หมายถึง การตัดสินใจใดๆ ของกลุ่มหรือคณะบุคคล หลังจากที่ได้มีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก็ให้ตัดสินเป็น ข้อยุติโดยถือเสียงข้างมากเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้เพราะถือได้ว่าเป็นข้อเสนอที่มีเหตุผลของคนส่วนใหญ่เรื่องที่มี ผู้เห็นด้วยมากที่สุดจะได้รับการนำไปปฏิบัติ

1.6.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความรับผิดชอบร่วมกันมีการระดมความคิด ร่วมกันตัดสินใจ เป็นการสร้างโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ในแนวทางการพัฒนาวางแผนปฏิบัติ รวมพลังที่จะผลักให้ภารกิจประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ทุกคนคาดหวัง

1.6.5 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตรงตามเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน สามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย

สามารถประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีได้อย่างมีคุณภาพ นำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

1.6.6 บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเชียรใหญ่ ได้แก่

1.6.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลในการปฏิบัติงาน เป็นปฏิบัติงานที่ ได้ผลดี ถูกต้องมีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.8 สิ่งแวดล่อมนอกองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการคู่แข่งขัน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย เทคโนโลยีเป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีข้อมูลข่าวสารด้านสภาวะแวดล้อม และนำ ข้อ มูลข่าวสาร ดังกล่าวมาใช้ในการวางแผน และตัด สินใจในการกำหนดกลยุทธ์จะเป็นปัจจัยสำคัญ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วพลังผลักดันจากภายนอกองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ

1.6.9 สภาวะแวดล้อมภายใน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สามารถ ควบคุมได้และเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงาน ล้วนส่งผลต่อการทำงาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

2) บทบาทของภาวะผู้นำ

3) ความสำคัญของภาวะผู้นำ

4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

5) องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

1) ความหมายของภาวะผู้นำประชาธิปไตย

2) บทบาทของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

2.3 แนวคิดของการบริหารสถานศึกษา

1) ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

3) ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษา

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1) ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน

3) ปัจจัยของประสิทธิภาพในการทำงาน

4) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) วิจัยในประเทศ

2) วิจัยต่างประเทศ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษคำว่า (Leadership) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

ยูคYukl (2002, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 20) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ซอฟี ราเซะ (2560, หน้า 30) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561, หน้า 35) กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 9) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถทักษะและกระบวนการที่ผู้นำ ใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย

สมทรง นัทธีศรี (2561, หน้า 17) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลต่าง ๆ โน้มน้าว กระตุ้น ชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562, หน้า 25) กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership.) การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีศิลปะในการจูงใจคนหนึ่งหรือมากกว่า ให้มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิศรุต มาเจริญ (2563, หน้า 61) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน(ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

วัฒสันต แสงจันดา (2563, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือ กลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อย ตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่ เหมาะสมทั้งด้าน ความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การ ให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้า ประสงค์ขององค์การ

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการทั้งหน้าที่ต่อตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงานผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาทั้งยังต้องมีบทบาทเป็นนักวางนโยบายหรือวางแผนเป็นที่ปรึกษา ผู้ประสานงาน คอยกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทักษะกระบวนการกลุ่ม และปฏิบัติตามตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถหรือทักษะกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เป็นอิทธิพล ในการโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 บทบาทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการมุ่งปฏิรูปองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายบทบาทภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและ พัฒนา การปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พัชราภรณ์ จันทพล (2559, หน้า 22) กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร ทั้งการวางแผนการอำนวยการ อำนวยความสะดวก ประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารงานของโรงเรียนเพราะเป็นผู้จัดการให้มีการเรียน

การสอน ควบคุมกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด โดยเป็นผู้วางนโยบายและแนวปฏิบัติของการจัดการเรียนรู้ ควบคุมมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และตรวจสอบมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน

ประทีป พรมภักดี (2559, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในองค์การหรือหน่วยงานอื่น ในการกำหนดวางแผนเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะต้องมี ความรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างสื่อสารกันและพยายามกระตุ้น ชี้นำ ชี้แนะ ให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้องและดีที่สุด

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้สอน ผู้ฝึกสอน และพี่เลี้ยงแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ผู้นำต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้ชัดเจน สร้างค่านิยม เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมหรือเป็นทีม ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจด้วยการสื่อสารกับบุคลากรแบบสองทาง มีการรับฟังความคิดเห็นบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมได้ซึ่งภาวะผู้นำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความมุ่งมั่นจะสามารถแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระจันทารัศมีโชติรกฺขิโต (ปอล) (2561, หน้า 27) กล่าวว่าผูนำจึงเปนผูที่มีบทบาทและหนาที่ในการวางแผนและนโยบายบริหารงานของกลุมหรือองคกรใหมีการประสานความรวมมือกันทำงานเพื่อใหบรรลุตามเปาหมายของกลุ่มหรือองคกร ปฏิบัติ ตนใหเปนตัวอยางที่ดีแกผูใตบังคับบัญชาเพื่อเปนสัญลักษณแบบอยางที่ดีของกลุมหรือองคกร เปนการสรางขวัญและกำลังใจใหแกสมาชิกไดรูสึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน บทบาทและหนาที่ของผูนำจึงเปนปจจัยที่สำคัญในการรวมกลุม และจูงใจคนใหดำเนินกิจกรรมไปสูเปาหมายหรือวัตถุประสงคที่ไดวางไว มีผลตอการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานใหมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความเจริญกาวหนาของหนวยงานหรือองคกร

พระอุโกวิดะ ปะโอ (2562, หน้า 62) กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ ของผู้นำการงานและความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ของผู้นำที่ ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากมวลชนให้เป็นผู้มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือเลือก วิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่ ดำเนินการบทบาทของผู้นำ

Indigo Girl (2020) กล่าวว่าบทบาทผู้บริหาร บทบาทสำคัญและหน้าที่ของผู้บริหาร

1. เป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน และมีความทันสมัยการเป็นผู้นำในการบริหารต้องมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน และอัปเดตเทรนด์ต่าง ๆ ให้ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ ติดตามข่าวสารความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน และเพื่อที่จะสามารถสั่งการบุคลากรในหน่วยงานได้และสามารถสั่งสอนเรื่องต่าง ๆ ที่บุคลากรไม่มีความเข้าใจในด้านนั้น ๆ ได้

2. เป็นผู้นำการสั่งการ มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานเพราะต้องได้รับหน้าที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเป็นผู้นำในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงานสามารถสามารถสั่งการบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมอบงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมด้วย

3. เป็นผู้จัดหาสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินงาน มีบทบาทมากกว่าผู้อื่นการเป็นผู้บริการก็คือการเป็นผู้นำ การจะทำอะไรก็ตามแต่จะต้องดำเนินงาน จัดหาสิ่งต่าง ๆ เช่น จะต้องหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อมาดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้งานเดินต่อไปได้สำเร็จ

4. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรให้เป็นผู้นำเนื่องจากในองค์กรนั้นต้องมีการสนทนากันระหว่างบุคคลด้วย ผู้บริหารต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อการทำงานขององค์กรจะได้มีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี บทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ทั้งการบริหารงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป การบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และบทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาคือ มีความ เป็นผู้นำทางวิชาการและมีบทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกัน เพื่อการบริหารงานอย่าง มีประสิทธิภาพ

พระปรีชา รตนโชโต นาจันทัด (2563, หน้า 36-37) กล่าวว่า ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนและนโยบายบริหารงานของกลุ่มหรือ องค์กรให้มีการประสานความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นสัญลักษณ์แบบอย่างที่ดีของกลุ่มหรือองค์กร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกได้รู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน บทบาท และหน้าที่ของผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนให้ดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564, หน้า 12) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการทั้งหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงานผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการ

วินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา ทั้งยังต้องมีบทบาทเป็นนักวางนโยบายหรือวางแผนเป็นที่ปรึกษา ผู้ประสานงาน คอยกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทักษะกระบวนการกลุ่ม และปฏิบัติตามตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นบทบาทภาวะผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารของผู้นำมีหลายประการ ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้ มีการวางแผนงานนโยบายบริหารงานของกลุมหรือองคกร ให้ทันยุคทันสมัย คอยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเปนแบบอยางที่ดีแกผูใตบังคับบัญชา สามารถสั่งการและประสานงานบุคลากรในหน่วยงาน ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนี้

นิตนิภา เสนาฤทธิ์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง จะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุก ๆ สถานการณ์

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2018, หน้า 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์การ และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์การเฉื่อยชาเชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำตลอด และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 33) กล่าวว่าภาวะผูนำมีผลกระทบตอผูรวมงาน องคกร สิ่งแวดลอมในอันที่จะกอใหเกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เปนคุณสมบัติสำคัญที่ผูบริหารพึงมี ผูที่มีภาวะผูนำจะเป็นผูสรางบรรยากาศการทำงาน ทำใหกลุมคนรวมตัวกันได ผูใตบังคับบัญชาหรือ ผูรวมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเปนทีม ซึ่งสงผลใหองคกรประสบความสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงคที่ตั้งไว

วัชชิราภรณ ภูพงศพานิช (2561, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กร คือ ปัจจัย ที่สำคัญอันดับแรกที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดได้ตามวัตถุประสงค์ซึ่งภาวะผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และคุณสมบัติส่วนตัว ประการ ที่สอง การเลือกรูปแบบภาวะผู้นำในการปกครองฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการ บริหารคนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ประการที่สาม ผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมและมีพลังขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ศรีประภา ส่งศักดิ์ชัย (2561, หน้า 31) กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำของผูบริหาร คือ ภาวะผู้นำเปนศิลปะ ที่จำเปนและสำคัญอยางยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงตอการปฏิบัติงานของผูบริหาร เนื่องจากภาวะผู้นำจะมีสวนสำคัญทำให้กลุมคนรวมตัวกันไดโดยมีความขัดแยงกันนอยที่สุด ชวยโนมนาวชักจูงใหบุคลากรทุมเทความรูความสามารถใหแกองคกร กำหนดปญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบตอความอยูรอดของกลุมผูสรางคานิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม ทำใหเกิดการรับรู การคิดและความรูสึกในแนวเดียวกันใชวัฒนธรรมนั้นชวยในการบริหารงานไดงายขึ้น จะนำไปสูการได รับความรวมมือในการปฏิบัติงานนอกจากจะทำงานเกงแลว การเปนหัวหนาคนจะยังตองมีคุณสมบัติของการเปนผูนำดวย เพื่อใหบริหารทั้งคนและงานไดอยางมีประสิทธิผล ชวยใหผลผลิตของหนวยงานสูงขึ้นตามไปดวย

สมทรง นัทธีศรี (2561, หน้า 20) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพขององค์การที่ดำเนินการ โดยผ่าน เครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่ขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์การเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

ชญากฤชพัณณ งามสันติวงศ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผูบริหาร คือ ภาวะผูนำเป็นศิลปะที่จำเปนและสำคัญอยางยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงตอการปฏิบัติงานของผูบริหาร เนื่องจากภาวะผูนำจะมีส่วนสำคัญ ทำใหกลุมคนรวมตัวกันได โดยมีความขัดแยงกันนอยที่สุด ชวยโนมนาวชักจูงใหบุคลากรทุมเทความรู ความสามารถใหแกองคกร กำหนดปญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบตอความอยูรอดของกลุม ผูสรางคานิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม ทำใหเกิดการรับรู การคิดและความรูสึกในแนวเดียวกัน ใชวัฒนธรรมนั้นชวยในการบริหารงานไดงายขึ้น จะนำไปสูการไดรับความรวมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากจะทำงานเกงแลว การเปนหัวหนาคนจะยังตองมีคุณสมบัติของการเปนผูนำดวย เพื่อใหบริหารทั้งคนและงานไดอยางมีประสิทธิผล ชวยใหผลผลิตของหนวยงานสูงขึ้นตามไปดวย

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563, หน้า 26) กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลากรในกลุ่ม เพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมาย

ความสำเร็จภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565, หน้า 43) ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหารและผู้จัดการ ซึ่งถือเป็น ประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตราบใดที่ยังมีการทำงานของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์การ ภาวะผู้นำ ภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อ การพัฒนาขององค์การด้วย

ดังนั้นความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเปนศิลปะที่จำเปนและสำคัญอยางยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงตอการปฏิบัติงานของผูบริหาร ผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ สร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม รับผิดชอบต่อกลุ่ม ทำให้กลุมคนรวมตัวกันไดโดยมีความขัดแย้งกันน่อยที่สุด ชวยโนมน่าวชักจูงใหบุคลากรทุมเทความรูความสามารถที่ตนมีใหแกองคกร ผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมและมีพลังขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1. The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรร ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำ

ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออก

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor (พิสิฐชัย กาญจนามัย, 2555)

1. Kurt Lewin' s Studies แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจ จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานและได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำเป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Likert's Michigan Studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Explortive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การ

ติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton’s managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

3.1 แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมี

ความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor’s : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่ เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

3.2 Theory Z Organization

William Ouchi เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.3 Life – Cycle Theories

เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchand) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

3.3.1 ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน

3.3.2 ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3.3.3 ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตามเฮอร์เซย์และบลันชาร์ดแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบคือ

ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำจะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำ พฤติกรรมนั้น ด้วยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2

ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำจะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเล็กๆน้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงาน ให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.4 Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiveness กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.4.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.4.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

4.1 ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป

4.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม

4.3 ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีของภาวะผู้นำแต่ละทฤษฎี มีจุดเด่นที่แตกต่างกัน และจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีคือสิ่งที่ผู้นำใช้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้นำที่ดี ควรนำจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีเข้ามาผสมผสานด้วยกันและใช้กับหลักการบริหารงานที่จะให้ประสบความสำเร็จ

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยจิตวิญญาณ (2) ความสามารถในการนำการคิดอย่างสร้างสรรค์ (3) ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (4) ความสามารถในการกำหนดอนาคตภาพอย่างมีวิสัยทัศน์ (5) ความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ (6) ความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

วาสนา จักรพล (2560, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บิหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากลมี ทั้งหมด 6 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารงานด้วยระบบ คุณภาพ 4) การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการจัดการ 5) มีทักษะการสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชญากฤชพัณณ งามสันติวงศ (2561, หน้า 28) กล่าวว่า องคประกอบของภาวะผูนำเปนสิ่งที่ทำใหภาวะผูนำเกิดขึ้น นับตั้งแตอิทธิพลตั้งแตยังเยาววัย ประสบการณ การฝกอบรมจนกระทั่งลักษณะการบริหารงาน ปจจุบันสภาพแวดลอมการทำงาน รวมถึงปจจัยดานสถานการณทำใหผูนำปรับเปลี่ยนใหเหมาะสม ยิ่งขึ้น เชน สภาวะแวดลอมทางสังคม วัฒนธรรม ระเบียบ กฎหมาย หรือ ลักษณะขององคกร หรือ หนวยงานที่สังกัดอยู่

ศรีประภา สงศักดิ์ชัย (2561, หน้า 19) กล่าวว่า องคประกอบของภาวะผูนำ เปนสิ่งที่ทำใหภาวะผูนำเกิดขึ้น นับตั้งแตอิทธิพลตั้งแตยังเยาววัย ประสบการณ การฝกอบรมจนกระทั่งลักษณะการบริหารงาน ปจจุบันสภาพแวดลอมการทำงาน รวมถึงปจจัยดานสถานการณทำใหผูนำปรับเปลี่ยนใหเหมาะสม ยิ่งขึ้น เชน สภาวะแวดลอมทางสังคม วัฒนธรรม ระเบียบ กฎหมาย หรือ ลักษณะขององคกรหรือ หนวยงานที่สังกัดอยู เปนตน คือคุณลักษณะเฉพาะของผูนำ

กฤติมา มะโนพรม, สันติ บูรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์และ น้ำฝน กันมา (2563, หน้า 19) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ด้านความยุติธรรม (Justice) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (Internalized moral Perspective) ด้านความโปร่งใส (Transparency) ด้านการมองโลกในเชิงบวก (Positive thinking) และผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านการรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของโลก (Capability for keeping pace with global change)

วรปรัชญ์ หลวงโย (2563, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีและการ

สื่อสาร 2) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ 3) องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) องค์ประกอบด้านทักษะความร่วมมือ และ 5) องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม

กัญญามนต์ อินหว่าง (2563, หน้า 282) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการมี 3 ด้าน คือด้านคุณลักษณะที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการและการเปิดเผยกล้าแสดงออก สำหรับด้านความสามารถที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ สามารถจัดหางานวิชาการและโครงการวิจัยเข้าสู่คณะวิชาและการวางระบบการบริหารวิชาการ และด้านพฤติกรรมที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ การใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

จารุวรรณ นูสา,ดร.สิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 5) ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น มีความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้ อย่างยอดเยี่ยม ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึง บุคลิกภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ สร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม รับผิดชอบต่อกลุ่ม ทำให้กลุมคนรวมตัวกันไดโดยมีความขัดแยงกันนอยที่สุดมี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกันและสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย 2. ความสามารถในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 3. เป็นผู้นำทางวิชาการ 4. ความสามารถในการนำการคิดอย่างสร้างสรรค์ 5.การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในการจัดการ ความสำคัญเหล่านี้ชวยโนมน่าวชักจูงใหบุคลากรทุมเทความรู่ความสามารถที่ตนมีให่แกองคกร ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำประชาธิปไตย

Cherry (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีประสิทธิผลช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกมีลักษณะสำคัญคือสมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ๆริเริ่มสร้างสรรค์สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับการบรรลุเป้าหมาย

ศิรา เรืองเดช (2558, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถของ ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรึกษา หารือ แสดงความคิดเห็นอย่างรอบด้าน และหาข้อสรุปในการการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการดำเนินงานกับหมู่คณะ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่อการแก้ไข ปัญหา และการขจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน แสวงหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกับ ผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน โดยใช้หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ละเอียดและ มากพอ มีความสุภาพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้เกี่ยวข้อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ใช้หลักการสื่อสารแบบสองทาง อย่างใกล้ชิดกันในการแก้ไขสภาวะวิกฤตของหน่วยงานในสังกัดสถานศึกษา แก้ไขปัญหาขัดแย้งโดยใช้หลักเหตุผลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกยึดถือมติการตัดสินใจของคณะ เป็นสำคัญ

อัจฉรา อยุทธศิริกุล (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบระบอบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำของสมาชิกที่มีอิสรภาพในการดำเนินวิถีชีวิต รู้จักเคารพสิทธิ ใช้เสรีภาพควบคู่ไปกับความรับผิดชอบ ไม่ละเมิดต่อผู้อื่น รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะ และกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อกิจการสาธารณะที่มุ่งเน้นพัฒนาสังคมส่วนรวมให้ดีขึ้น

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีความเสมอภาคและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

ศิริพร ดวงศรี,นทนา อมตาริยกุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ (2562, หน้า 195) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีประสิทธิผลช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกมีลักษณะสำคัญคือสมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน

ความคิดและความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ

ชนะศึก วิเศษชัย (2562, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นการปกครองของคนหมู่มาก หรือเป็นการปกครองของประชาชนทั้งหมด ร่วมกันปกครองและร่วมเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย อำนาจสูงสุดจึงเป็นของประชาชน การตัดสินใจ ใด ๆ อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน การใช้เหตุผล เคารพเสียงข้างมาก แต่ตระหนักถึงสิทธิและ เสรีภาพของคนเสียงข้างน้อย เพื่อประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ต่อปัจเจกบุคคล

ดังนั้น ความหมายของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีบทบาท มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม เพื่อหาข้อคิดเห็นที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรโดยใช้หลักเหตุผลมากกว่าอารมณ์

2.2.2 บทบาทของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

พระมนัส มหาวิริโย (ฉัตรวิเชียร) (2556, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงสุดต่อการดำเนินงานใน โรงเรียนตามที่ราชการกำหนด บทบาทของผู้บริหารที่เป็นประชาธิปไตย สามารถจำแนกได้เป็น 3 บทบาท คือบทบาทในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา บทบาทในฐานะเป็นผู้จัดการ และบทบาทในฐานะเป็นผู้ร่วมงาน

จักรกฤษณ์ แก้วลาไชยา, ภาวะบุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และ วีระเทพ เนียมหัตถี (2557,หน้า 127-128) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยว่า เป็นลักษณะที่ผู้นำให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ เพื่อวางแผนหรือกระทำการใดๆ มติของกลุ่มถือว่าสำคัญ มีการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง และคำนึงถึงความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้นำแสดงตนเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มสามารถเข้าถึงความต้องการของสมาชิก

ดังนั้นบทบาทของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงสุดต่อการดำเนินงาน ดังนั้นบทบาทของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือผู้บริหารต้องเข้าใจ หลักการในการดำเนินชีวิตและดำรงตนแบบประชาธิปไตย กระตุ้นและผลักดันให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการกระจายงานไปตามสายงานต่าง ๆ และสามารถเข้าถึงความต้องการของสมาชิกได้

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

จักรกฤษณ์ แก้วลาไชยา, ภาวะบุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และ วีระเทพ เนียมหัตถี (2557, หน้า 153) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยึดหลักกฎหมายตามหลักการระบอบประชาธิปไตย 2) ความสามัคคีเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และ 3) การยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม

ธนสรร ธรรมสอน, บุญทัน ดอกไธสง (2558, หน้า 174-175) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรี มีองค์ประกอบสำคัญที่สุดคือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง มองไกล มองรอบด้าน ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีที่ประชาชนต้องการ ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยท้องถิ่น (2) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ(3) บริการสาธารณะให้ทั่วถึง (4) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (5) พัฒนาเทศบาล และชุมชนให้มีความยั่งยืน (6) พัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรมชุมชน

พระพงษ์ศิริ สิริสมฺปนฺโน (ลุลำนาจ) (2558) กล่าวว่า การจัดองค์กรให้มีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย มีองค์ประกอบที่สำคัญ และการคำเนินงานหลายอย่างที่ต้องทำควบคู่กันไปพร้อมกัน กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องเป็น แบบอย่างที่ดีในเรื่องของประชาธิปไตยให้แก่บุคลากรในองค์กร การจัดองค์กรที่เป็นประชาธิปไตย ควรมีการร่วมมือและการประสานงานให้บุคลากรและคณะกรรมการนักเรียนในโรงเรียนมีส่วน ร่วมในการคำเนินการ โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา ประชาธิปไตยเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งวิธีคิดและกระบวนการแบบ ประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดความสำนึกแก่ชาวชนให้เป็นผู้ที่มีวิถีชีวิตในสังคมประชาธิปไตยต่อไปวันชัย

หวังสวาสดิ์,ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และ วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2560, หน้า 63) กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารแบบประชาธิปไตยในโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีขั้นตอนการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม โดยผ่านองค์ประกอบประชาธิปไตย การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริยกุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ (2562, หน้า 198) กล่าวว่า องค์ประกอบของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งประกอบไปด้วย 1. ด้านความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัย 2. ด้านการรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาคือ รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาไปด้วยกัน 3. ด้านการใช้แรงจูงใจ ในการบริหารงาน คือ ส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ จัดตั้งงบประมาณ เพื่อสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ไป 4. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ใต้ บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยร่วมกันกำหนดนโยบายของสถาน ศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ พันธกิจ จัดทำแผนกลยุทธ์ 5. ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ให้คำแนะนำแนวปฏิบัติของงานแต่ละอย่างได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 6. ด้านการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายและกรอบการปฏิบัติงาน 7. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ กระตุ้นให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้มีความคิดเห็นที่สอดคล้องร่วมกัน และบางส่วนที่แตกต่างกันไป เพื่อให้มีประสิทธิภาพและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมา สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	จักรกฤษณ์ แก้วลาไชยา, ภาวะ บุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และ วีระ เทพ เนียมหัตถี	ธนสรร ธรรมสอน, บุญทัน ดอกไธ	พระพงษ์ศิริ สิริสมฺปนฺโน (ลุลำนาจ)	ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริย กุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์กิญโญ	วันชัย หว้งสาลี่,ผ่องศรี วาณิชย์ศุภางค์ และ วีรยุทธ ชาตะกาญจน์	ความถี่
1. ด้านการยึดหลักกฎหมายตามหลักการระบอบประชาธิปไตย	√					1
2. ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม	√			√		**2***
3. ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยท้องถิ่น		√				1
4. ด้านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ		√				1
5. ด้านบริการสาธารณะให้ทั่วถึง		√				1
6. ด้านการมีส่วนร่วม	√	√	√	√	√	**5***
7. ด้านพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อม		√				1
8. ด้านแบบอย่างที่ดีในเรื่องของประชาธิปไตย			√			1
9. ด้านการใช้แรงจูงใจ ในการบริหารงาน				√		1
10. ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	√			√	√	**3***
11. ด้านความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา				√		1
12. ด้านการเคารพในสิทธิและเสรีภาพ				√		1
13. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์				√		1
14. สร้างวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน					√	1
รวม	**4**	**5**	**2**	**7**	**3**	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านการมีส่วนร่วม 2. ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ซึ่งผู้วิจัยจะได้นิยามและกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ละด้านต่อไป

ด้านการมีส่วนร่วม

ฐิติวรดา พลเยี่ยม และประสาท เนืองเฉลิม (2017, หน้า 29) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการทำงานร่วมกันทำงานตามบทบาท และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ร่วมมือกันทำงานตามแผนงานที่กำหนด แบ่งบันแนวคิดและประสานงานกับผู้อื่น

ปัญญา เฉลียวชาติ (2560, หน้า 47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเอง โดยการสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของชุมชนตั้งแต่การค้นหา ปัญหาการตัดสินใจวางแผนในกิจกรรม การร่วมดำเนินการตามแผนการได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมจากกิจกรรม และการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาจากบทเรียนรู้ร่วมกันของกิจกรรมการพัฒนานั้นๆ

วันชัย หวังสวาสดิ์,ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และ วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2560, หน้า 69-70) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทางาน ในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีวิถีประชาธิปไตย ประกอบ ด้วย การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม

อรทัย หนูสงค์ (2560, หน้า 29) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลต่างๆ ในชุมชน เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ตั้งแต่เข้ามาศึกษาปัญหา และวิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แสดงออกในรูปของการสร้างความร่วมมือร่วมปฏิบัติงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสม รวมถึง การเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม ตลอดจนติดตามประเมินผล และรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มบุคคลต่างๆ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว

สาลี่ ประทุมวงศ์ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจร่วมกันตาม ความเหมาะสม เปิดให้ทุกคนเสียสละร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา ร่วม

ปฏิบัติ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์และร่วมประเมินผลด้วยความยุติธรรม โดยผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจกัน มีความผูกพัน เป็นอิสระที่จะรับผิดชอบร่วมกัน ด้วยวัฒนธรรมองค์การแบบประชาธิปไตย และทำงานเป็นทีมโดยการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร

พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม (วรรณนาวิน 2561, หน้า 41) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กำหนดทิศทางการพัฒนาการดำรงชีวิต เป็นการสร้างโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ในแนวทางการพัฒนาวางแผนปฏิบัติรวมทั้งมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทรัพยากรทางการบริการตลอดจน อำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางการดำเนินกิจกรรมของตนเองให้เกิดขึ้นภายในชุมชนด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถของตนเอง

อัจฉรา อยุทธศิริกุล (2561, หน้า 55-56) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพลเมือง หมายถึงการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะกับภาครัฐด้วยความสมัครใจ โดยคาดหวังถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว จึงถือได้ว่าการมีส่วนร่วมของพลเมืองนั้นเป็นสิทธิอันชอบธรรมในฐานะของการเป็นพลเมืองในชุมชน ทางการเมืองหนึ่งหรือรัฐหนึ่ง

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสนับสนุน การปฏิบัติงาน การพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษา ดังนั้น ประสิทธิผลขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการรวมพลังที่จะผลักให้ภารกิจประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายดังที่ทุกคนคาดหวัง

นางสาวอมรภัค ปิ่นกำลัง (2562, หน้า 12-13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นการมีส่วนร่วมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความรับผิดชอบร่วมกันมีการระดมความคิดร่วมกันตัดสินใจ เป็นการสร้างโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ในแนวทางการพัฒนาวางแผนปฏิบัติรวมพลังที่จะผลักให้ภารกิจด้วยความเต็มใจ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ทุกคนคาดหวัง

ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558, หน้า 33) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึงการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือบุคคล หมายถึง การสนทนาหรือการพูดคุยกันอย่างมีเปาหมาย โดยผู้ให้การปรึกษาจะเปนผู้ช่วยสร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ตลอดจนใช้ทักษะ ขั้นตอน และทฤษฎีของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อให้ผู้มีปญหาหรือผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกอบอุ่นใจว่าได้รับการยอมรับ และเกิด ความรู้สึกไว้วางใจ พร้อมที่จะเปดเผยความรู้สึกหรือปญหาของตน เกิดการเรียนรู้สาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่จนสามารถตัดสินใจและแก้ไขปญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562, หน้า 52) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

พระมหาถาวร ถาวโร (2564, หน้า 30) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา (Counseling) หมายถึง ขบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้มาขอรับคำปรึกษาเพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาใช้ความสามารถ และคุณสมบัติที่เขามีอยู่จัดการกับชีวิตของตนเองได้ เช่น สามารถตัดสินใจได้เอง และ แก้ปัญหาการขัดแย้งทางอารมณ์ได้

สรุป ดังนั้นการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การให้ความช่วย การพูดคุยมีความเข้าใจกัน สร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ตลอดจนใช้ทักษะในการแก้ปัญหา ช่วยในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จนผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกอบอุ่นใจว่าได้รับการยอมรับและเกิด ความรู้สึกไว้วางใจ

ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม

ดาวน้อย สุทธินิภาพันธ์ (2560) กล่าวว่า แนวทางตามมติของเสียงข้างมากจะต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หรือ แนวทางตามที่เสียงข้างน้อยยึดถือจะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะมติของคนในสังคมกับความถูกต้องของแนวทางเป็นสองสิ่งที่เป็นอิสระต่อกันจนไม่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลระหว่างกันได้ แต่เพราะในสภาวะของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น ไม่มีทางเลือกใดที่เหมาะสมที่สุดเท่ากับการเลือกที่จะ ดำเนินการไปตามมติของเสียงข้างมาก เพราะน่าเชื่อถือได้ว่าการตัดสินโดยหมู่มากน่าจะมีการใช้วิจารณญาณที่รอบคอบมากกว่าการตัดสินใจจากคนส่วนน้อยและผลของการตัดสินใจจากคนหมู่มากก็น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีความผิดพลาดน้อยกว่าการตัดสินใจจากคนหมู่น้อย เนื่องจากได้ผ่าน กระบวนการโต้เถียงและใช้เหตุผลจากคนจำนวนที่มากกว่า

ชนะศึก วิเศษชัย (2562) กล่าวว่า หลักเสียงข้างมาก (Majority rule) การปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นการปกครองเพื่อประโยชน์ของประชาชน ดังนั้นการตัดสินใจใด ๆ จึงต้องยึดหลักการเสียงข้างมากในการตัดสินเพื่อให้ได้ข้อยุติ ทั้งนี้เสียงข้างมากจะเป็นสิ่งที่สะท้อนความต้องการของคนส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ไม่ควรจะละเลยก็คือ สิทธิของประชาชนเสียงข้างน้อยที่จะต้องรับฟัง และคำนึงถึงผลกระทบต่อคนเหล่านี้ประกอบกันไปด้วย

ดังนั้น การยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม คือ การตัดสินใจใดๆ ของกลุ่มหรือคณะบุคคล หลังจากที่ได้มีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก็ให้ตัดสินเป็น ข้อยุติโดยถือเสียงข้างมากเป็นเสียงชี้ขาด การตัดสินใจจากคนหมู่มากก็น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีความผิดพลาดน้อยกว่าการตัดสินใจจากคนหมู่น้อยทั้งนี้เพราะถือได้ว่าเป็นข้อเสนอที่มีเหตุผลของคนส่วนใหญ่เรื่องที่มี ผู้เห็นด้วยมากที่สุดจะได้รับการนำไปปฏิบัติ

2.3 แนวคิดของการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มูนา จารง (2560, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษามุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สาลี่ ประทุมวงศ์ (2560, หน้า 40) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตรงตามเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผนในการบริหารจัดการทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและทรัพยากรต่างๆซึ่ง การบริ หารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่าง ใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วยคือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริงและการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่ง

ประกอบด้วยการวางแผนการจัด องค์การการสั่งการการมอบหมายงานการรายงานและการงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารการ ประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

อชิรญาณ์ คชาบาล (2561, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 34) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ณัฐธยาน์ ทับทอง (2562, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบสามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มุ่งพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย สามารถประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ศศิธร บุตรเมือง (2562, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผน การควบคุม การแก้ไข และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่ดี และถูกสุขลักษณะ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 3ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผน การนิเทศ การประเมินผลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา 2. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ อาคาร สถานที่ และบริเวณสถานศึกษา 3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หมายถึง การจัดการเรียนรู้

ความคิดสร้างสรรค์ กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน และการรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี ของสังคม

ดังนั้นความหมายของการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตรงตามเป้าหมายโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน สามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย สามารถประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีได้อย่างมีคุณภาพนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

3.3.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ธีระรัตน์ คันธิวงศ์ (2560, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้ ผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนอย่างมีระบบขั้นตอน ตลอดจนการบริหารบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลมากที่สุด

จันทร์จิรา จันทร์โกมุท (2560, หน้า 52) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 17-18) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความจำเป็น ต้องรับผิดชอบพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการและสามารถนา องค์กรให้อยู่รอด ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้น

พระวงค์วิทย์ ฌานโสภโณ (เทพคำราม 2561, หน้า 49) การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการ บริหารต่างๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

อชิรญาณ์ คชาบาล (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารหรือการกำหนดขั้นตอน กระบวนการที่จัดการกับการดำเนินการทางด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมีกลุ่มบุคคลรับผิดชอบในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีการกำหนดกรอบการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา แนวทางแก้ไขเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 32) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐธยาน์ ทับทอง (2562, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ้งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 30) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีการพัฒนาทักษะความรู้และสั่งสมทักษะประสบการณ์กำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงาน นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จต่อการจัดการศึกษา

ดังนั้น ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารหรือการกำหนดขั้นตอน กระบวนการที่จัดการกับการดำเนินการทางด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยมีระเบียบแบบแผนโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการ บริหารต่างๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

3.3.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

กอร์ตัน (Gorton. 1983, p 51) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลรวมถึงการนิเทศการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) กล่าวว่า ขอบข่ายงานที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติไว้ 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียน 4) งานธุรการ การเงิน 5) งานอาคารและสถานที่ และ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

เพ็ญพิศ ผาพองยุน (2560, หน้า 38) ภาระหน้าที่การบริงานในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 อย่าง ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่าง และด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการโรงเรียน 4 ด้านดังนี้

1. การบริหารวิชาการ แนวคิดของการบริ หารวิชาการคืองานวิชาการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้โรงเรียนมากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้โรงเรียนดำเนินการ โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโรงเรียนชุมชนท้องถิ่นและการมี ส่วนร่วมของทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ แนวคิดของการบริหารงบประมาณของโรงเรียนมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหาร จัดการมีความโปร่งใสคล่องตัวตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนรวมทั้งจัดหา รายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล แนวคิดของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจและนโยบายของโรงเรียนเพื่อดำเนินการด้านบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัวและมีความอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง ศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความ มั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป แนวคิดของการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องการจัดระบบบริหารองค์กรและให้บริการ การบริหารงานอื่นๆให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 44) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

นัสเซอร์อาลี เกปัน (2562, หน้า 364) ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษา ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน อันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ให้ชัดเจน ผู้ศึกษาจึงต้องอาศัยหลักการสำคัญที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กล่าวถึงการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และอาศัยขอบข่ายภารกิจการบริหารโรงเรียนจากคู่มือการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ

ณัฐธยาน์ ทับทอง (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ขอบเขตในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไปเพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 20-21) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มีงานหลัก ๆ 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารงานบุคคลและ 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งงานการบริหารวิชาการนั้น เป็นงานที่นับได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่เข้ามาสนับสนุนงานการบริหาร วิชาการเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

วัฒสันต แสงจันดา (2563, หน้า 64**)** กล่าวว่า ขอบขายของการบริหารงานในสถานศึกษามีอยางกวางขวาง เพื่อใหผูบริหารสถานศึกษาตองทาความเขาใจทั้ง 4 กลุมงาน แลวนำมาเขาสูหลักของการบริหารงานบุคคล เพื่อใหสอดคลองกับการบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณของกระทรวงศึกษาธิการไดกำหนดไว คือ ดานวิชาการ ดานงบประมาณ ดานการบริหารงานบุคคล และดานการบริหารทั่วไป

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563, หน้า 124) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผน การจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุก ประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขอบเขตในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานมีทั้งหมด 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการศึกษาโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวของเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

จอห์น ดี.มิลเล็ท John D.Millet (1954, p 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

Herbert A. Simon (1960, p 7) กล่าวว่าประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณา ว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ E = (O – I) + S E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency) O คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับ (Output) I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input) S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น (Efficiency) หมายถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีถือวามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

ชลลดา เจริญลาภ (2560, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน หมายถึง ผลการทำงานที่บรรลุเป้าหมายและต้องการให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมองความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของงานกับการใช้ทรัพยากร พิจารณาจากการประหยัดเงิน ทรัพยากร แรงงาน เวลา และคนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 16) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งดำเนินธุรกิจวิศวกรรมบริการ ทำหน้าที่ออกแบบผลิต ติดตั้งและบริการบำรุงรักษาเครื่องจักรให้แก่ โรงงานต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมีกลุ่มพนักงานปฏิบัติการมากกว่ากลุ่มพนักงานอื่น ๆ ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวัดได้จากปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และความรวดเร็วในการทำงาน

วิภาวรรณ เส็งสาย (2561, หน้า 26) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 6-7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

สุวิมล เจริญสุข (2561, หน้า 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความสามารถได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และผลงานมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจต่อทั้งตนเองและองค์กร

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้อง ทันเวลา มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

ปัญญาภา อัคนิบุตร (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงาน โดยใช้ทักษะ ความสามารถ กลวิธีหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้

ได้มากที่สุด โดยที่การดำเนินงาน ดังกล่าว ต้องสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานโดยใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี ถูกต้องมีความรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน

ชลลดา พุ่มกะเนาว์ (2558, หน้า 39) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านการผลิตและการบริหารมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและ บุคลากรขององค์กรตลอดไป

ชลลดา เจริญลาภ (2560, หน้า 58) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 3. ประเมินผลสำเร็จกบวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

พรรณิดา คำนา (2562, หน้า 31) บุคลากรเข้ามาทำงานกับองค์กร มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ครอบคลุม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีภาระที่ท้าทายความสามารถ แบ่งงานเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรพร้อมจะช่วยสร้างสรรค์สร้างผลผลิตเพิ่มในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี

จากความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานมีความผาสุกและพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า ในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาองค์กร

2.4.3 ปัจจัยของประสิทธิภาพในการทำงาน

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p.8) กล่าวว่า ปัจจัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Prodedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะขอใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม

กนก เพ่งจินดา (2560, หน้า 58) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มี 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 20) กล่าวว่า สิ่งที่จะช่วยให้บุคคลรัก และชอบงานที่ปฏิบัติ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคงดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 43) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ

นิภาวรรณ วังคะวิง (2562, หน้า 61) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้ 1. ความสามารถของแต่ละบุคคล 2. ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และ 3. ความสนใจของบุคคลของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับ

กันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร คือ การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องจนสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์กรที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านความต้องการของบุคลากร เพราะหากบุคลากรได้รับปัจจัยที่สนองต่อความต้องการแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง นำไปสู่ความรักความผูกพัน ความซื่อสัตย์ในองค์กรสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด

สรุปปัจจัยของประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆอย่าง ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อม 2. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน 3. ด้านความก้าวหน้า 4. ด้านสวัสดิการ 5. การประเมินของผู้บังคับบัญชา 6. ด้านลักษณะเฉพาะบุคคล 7. ด้านความรู้

2.4.4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน และโพว์แมน (Peterson & Plowman, 1953, p.50) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มี คุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Vroom and Deci (1997, p 6) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมี ประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของ ผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 42) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้อง ประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำ ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งมีความเหมาะสมกับองค์กรกลุ่มประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ จอมทองจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาปรับเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วและด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561, หน้า 18-19) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตการบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง ประสิทธิภาพขององค์การ จะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ 2) สิ่งแวดล้อมในองค์การ 3) ปัจจัยขององค์การ 4) กระบวนการขององค์การ

ณัฐภรณ เกตุชู (2561, หน้า 36-37) กล่าวว่า องคประกอบในการพัฒนาการทำงานใหมีประสิทธิภาพ ไดแก สิ่งแวดล้อมภายนอกองคการ เชน ตลาด สภาพเศรษฐกิจ สังคมในขณะนั้น สิ่งแวดลอมภายในองคการ เชน นโยบาย วิสัยทัศน ปรัชญา วัฒนธรรมองคการ เปนตน ปจจัยขององคการ เชน ความพรอมของ งบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เปนตน และกระบวนการขององคการ เชน การจัดโครงสรางงาน การวางแผน การจัดการดานบุคลากร การสรางแรงจูงใจ การควบคุมคุณภาพและ การพัฒนาองคการ เปนตน นอกจากนี้ยังมีปจจัยเสริมที่ทำใหการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เชน ความฉับไว ความถูกตองแมนยำ ความรูประสบการณและความคิดสรางสรรค

พรรณิดา คำนา (2562, หน้า 55) กล่าวว่า บุคลากรเข้ามาทำงานกับองค์กร มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีภาระที่ท้าทายความสามารถ แบ่งงานเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน

สภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรพร้อมจะช่วยสร้างสรรค์สร้างผลผลิตเพิ่มในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2021, หน้า 238-239) กล่าวว่า องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร คือ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม (2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร (3) ปัจจัยขององค์การ คือ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล (4) กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ

สุวรรณี หงษ์วิจิตร, โสรยา สุภาผล และเพ็ญพิชชา โพธากล (2564, หน้า 18) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาข้างต้น คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านความชำนาญ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน	Peterson & Plowman (1989)	Vroom and Deci (1997)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	สิรินภา ทาระนัด (2561)	พระมหาคณาธิป จันทร์ส่า,	ณัฐภรณ เกตุชู (2561)	พรณิดา คำนา (2562)	กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา	สุวรรณี หงษ์วิจิตร, โสรยา สุภา ผล และเพ็ญพิชชา โพธากล.	ความถี่
1. คุณภาพของงาน	√								√	2
2. ปริมาณงาน	√								√	2
3. เวลา	√								√	2
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	√									1
5. ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน		√	√				√		√	**4***
6. การจูงใจในการปฏิบัติงาน		√	√							2
7. สิ่งแวดลอมนอกองคกร				√	√	√	√	√		**5***
8. สิ่งแวดลอมในองคกร				√	√	√	√	√		**5***
9. ปจจัยขององคการ				√	√	√		√		**4***
10. กระบวนการขององคการ				√	√			√		3
11. สิ่งจูงใจ							√			1
รวม	4	2	2	4	4	3	4	4	4	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป มากำหนดเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1. สิ่งแวดลอมนอกองคกร 2. สิ่งแวดลอมในองคกร 3. ปจจัยขององคการ 4. ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นิยามและกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ละด้านต่อไป

สิ่งแวดลอมนอกองคกร

แวยูแฮ แวปา (2560, หน้า 24) กล่าวว่า เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกค้า คู่แข่งขัน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย เทคโนโลยีเป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีข้อมูลข่าวสารด้านสภาวะแวดล้อม และนำ ข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2021, หน้า 230) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร คือ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ทิวากาล ด่านแก้ว (2564, หน้า 53) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มากยิ่งขึ้นองค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นพลังผลักดันจากภายนอกองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ

ศิวกร อโนรีย (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอกธุรกิจ ที่ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และความได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดราชบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง สถานการณ์ทางการเมือง เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบาย ด้านการส่งเสริมการลงทุน และนโยบายด้านการลงทุน 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานของกิจการ เช่น อัตราดอกเบี้ย ราคาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ อัตราค่าจ้างพนักงาน ค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคและพลังงาน 3. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การปรับตัวของลูกค้าตามกระแสค่านิยมสังคม การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมสมัยใหม่ 4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านการผลิตและบริการ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร

จากความหมายสิ่งแวดล่อมนอกองคกรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สิ่งแวดลอมนอกองคกร คือสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการคู่แข่งขัน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย เทคโนโลยีเป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีข้อมูลข่าวสารด้านสภาวะแวดล้อม และนำข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าวมาใช้ในการวางแผน และตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์จะเป็นปัจจัยสำคัญเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วพลังผลักดันจากภายนอกองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ

สิ่งแวดลอมในองคกร

แวยูแฮ แวปา (2560, หน้า 24) กล่าวว่า สภาวะแวดล้อมภายในธุรกิจ เป็นสภาวะแวดล้อมภายในธุรกิจสามารถ ควบคุมได้และเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ได้แก่ ปัจจัย ด้านบุคลากร ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิต เป็นต้น นอกจากนี้สภาวะแวดล้อมภายในยังรวมถึงนโยบายและเป้าหมายด้วยสภาวะแวดล้อมภายในองค์การเป็นปัจจัยที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งในด้านการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน หากพบว่า มีจุดแข็งผู้บริหารก็ควรส่งสร้างให้ปัจจัยนั้นเข้มแข็งยิ่งขึ้น หากพบจุดอ่อนก็ควรดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิจารณาข้อมูลเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้น จะอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมมากำหนดวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สำหรับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในองค์การ ประกอบด้วยการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย ตลาดเป้าหมาย ส่วนประสมทางการตลาด การบริหาร ด้านเงินทุน การบริหารการผลิต การบริหารบุคลากรและการบริหารด้านระบบข่าวสาร

ปองชนก สุวรรณาภา (2562, หน้า 30) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการไว้ว่าสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน และผู้ที่ร่วมงานโดยพนักงานทุกคนมีความรู้สึกดีในงานที่ตนเองทำ มีความใส่ใจในงานของตนเอง และเกิดการใช้การคิดสร้างสรรค์และหาวิธีแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้น แต่ก็มีข้อเสีย คือ มีแรงกดดัน และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2021, หน้า 15) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

นุจรี ภาคาสัตย์ (2564, หน้า 46) กล่าวว่า อิทธิพลของคนในองค์การนั้นสามารถที่จะส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันขององค์การโดยเกิดจากบทบาทหน้าที่ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดย ผู้วิจัยขอเสนอมุมมองเพิ่มเติมที่ว่านโยบายของแต่ละองค์กรมุ่งให้ความสำคัญต่อการลดความเสี่ยง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ทำให้สังคมอ่อนแอ เช่น การเติบโตของประชากร อุตสาหกรรมขาดธรรมาภิบาลส่งผลทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ กลยุทธ์การลด ความเสี่ยงต้องได้รับการแก้ไขจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนิคมอุตสาหกรรม ทั้งผ่านการ มีส่วนร่วมของประชากรศาสตร์ในพื้นที่ซึ่งอาจเป็นแรงงานสำคัญที่ตอบสนองต่อแผนอัตรากำลังในอนาคตแล้ว ยังสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงในการป้องกันดูแลองค์กร

ทิวากาล ด่านแก้ว (2564, หน้า 35) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ รวมเป็นบรรยากาศในการทำงานได้แก่การมีส่วนร่วมในการทำงานความผูกพูนกับเพื่อน

ร่วมงานการนิเทศงานสายการ บังคับบัญชาความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงานการควบคุมงานนวัตกรรมและความชัดเจนในการ ทำงาน

จากความหมายสิ่งแวดล่อมในองคการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สภาวะแวดล้อมภายในคือ สภาพแวดล้อมที่สามารถ ควบคุมได้และเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ได้แก่ ปัจจัย ด้านบุคลากร วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงาน ล้วนส่งผลต่อการทำงาน

ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน

ปวีนิตย์ มากแก้ว (2557, หน้า 26) กล่าวว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึงความ สนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ปจจัยขององคการ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะเฉพาะ และบทบาทด้านงานปัจจัยที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและอุทิศตนเพื่องาน ลดอัตราการลาออก จะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพนักงานมีความผูกพันในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทางานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายต่างๆได้การสร้างความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคมการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สามารถทำความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติในด้านต่างๆ

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2021, หน้า 238-239) กล่าวว่า ปัจจัยขององค์การ คือ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ชยุตม์ เติมทองทศ (2565, หน้า 11-12) กล่าวว่า นอกจากจะมาจาก ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางบุคคลแล้ว ปัจจัยที่มาจากด้านขององค์กรและหน้าที่ก็สำคัญถึงความผูกพันองค์กรไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการที่องค์กรให้การยอมรับในตัวบุคลากร หัวหน้างานดีเพื่อน ร่วมงานดีมีเส้นทางในการพัฒนาและเติบโต มีหน้าที่การงานที่มีความชัดเจน และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งจะนำพาไปสู่การก่อความผูกพันองค์กรมากขึ้นในหมู่บุคลากรที่ผลักดันองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมั่นคง

จากปจจัยขององคการกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยขององค์การได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย ลักษณะเฉพาะ และบทบาทด้านงาน มีผลต่อสภาพความพร้อมขององค์การ ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การช่วยให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5 ทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งมีการกำหนดไว้โดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าว ถึงกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีกเรื่อยๆ



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Scurity or safety needs) ในเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะต้องเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Afiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคณะ ความต้องการ ที่ได้รับการขอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกช่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง นั้น เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคมเช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความด้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- actualization) เป็นความด้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ประสบผลสำเร็จและความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทาง ร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการการยก ย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่ได้คำนึงไปถึงขั้นความต้องการเหมือนกับทฤษฎีของมาสโลว์ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แต่ความต้องการตามหลักทฤษฎี (ERG) นั้นจะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence nceds (E) เป็นความต้องการพื้นฐาน ของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิดอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหาร สามารถตอบสนองความต้องการใบค้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมไปถึงทำให้ผู้ใต้บังคับ

บัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรมมีการทำ สัญญาว่าจ้าง การทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) คือเป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบไปด้วยความต้องการความผูกพันการยอมรับความต้องการทางสังคมทฤษฎีของมาโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกับบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growh neds G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น กว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันจะเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจไปสัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ Me Clelland

ทฤษฎีแรงจูงใจนี้จะเน้นถึงการอธิบายการจูงใจของบุคคลหนึ่ง ที่จะกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในความสำเร็จ โดยมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็งนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลดามที่ตั้งใจเอาไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นเหมือนแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การไดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิต วิทยาชื่อ David 1. McClelland เริ่มได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษามาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากผลการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAM) คือเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) คือเป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิด เรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง Stimulus response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R theory) และนำมาประยุกต์ใช้ (Deleur, 1989 : 173) ได้อธิบายว่าบุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา ความสนใจ และความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้มีพฤติกรรมการสื่อสาร และการเลือกเปิดรับสารที่แตกต่างกัน

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ที่สำคัญคือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพจิตวิทยา

2. ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้เป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้

3. บุคคลที่อยู่ต่างสภาพแวดล้อมกันจะได้รับการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

4. การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีทัศนคติค่านิยมความเชื่อถือและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่ามีปัจจัย 2 ประการ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการยอมรับการสื่อสารของผู้รับสารคือ

1. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมจะมองหรือจะยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกันไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกัน เช่น ในด้านประชากร (demographics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมหรือด้านจิตวิทยา (psychographics) ได้แก่ แบบแผนการดำเนินชีวิต (lit style) หรือด้านการเปิดรับสื่อที่ไม่เหมือนกันก็มีผลทำให้บุคคลมีความชื่นชอบ ไม่เหมือนกันได้แนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual diflerences theory) ได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้บนพื้นฐานความคิดที่ว่าเพศ อายุ รายได้ ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานแตกต่างกันด้วย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygicne) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ฮอร์ซเบอร์กได้มีการศึกษาโดยวิธีการ สัมภาษณ์ถึงความพอใจและ ไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชี และ วิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของคนมีความแตกต่างกัน นั่นคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจใน การทำงานเสมอไปแต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นก็จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ผล

การศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและ ด้านการบำรุงรักษาต่อเจตคติงาน ของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จ มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานต่างมีความรู้สึกที่ว่าเขาต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือพนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานมีความตระหนักว่า เขามีโอกาสที่จะได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ว่า ฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์การที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารมีความตั้งใจสอบงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 สภาวะการทำงานคือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงานคือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกในด้านดีต่อเพื่อน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานมีความรู้สึกว่าชั่วโมงในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลกระทบ

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี และต่องานของเขาร่วมงาน ต่อชีวิตส่วนตัว

2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ จะป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจจะรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือหาข้อต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และ โครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

ผู้เริ่มทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ Hary Sullivan (1892-1949) Sulivan เริ่มต้นศึกษาเรื่องจิตวิเคราะห์และพัฒนาต่อเป็น Interpersonal Theory โดยมีแนวคิดที่ต่างจาก Freud ตรงที่ Sullivan เน้นว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม Sullivan กล่าวว่า มนุษย์เป็นผลผลิตของการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล และบอกทิศทางของการเจริญเติบโต Silivan เชื่อ ว่า ประสบการณ์ชีวิตในวัยดันมีอิทธิพลมากต่อสุขภาพจิตของบุคคลในวัยหลังของชีวิต ประสบการณ์ ที่สำคัญก็คือ ความวิตกกังวล ซึ่งได้รับจากการเลี้ยงดูในวัยเด็กและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ลักษณะของทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลถูกกระตุ้นเพื่อไปสู่เป้าหมาย 2 ประการคือ

1. เป้าหมายเพื่อไปสู่ความพึงพอใจ (Satistiactions) ซึ่งเน้นที่ความต้องการ ทางสรีรวิทยา เช่น ความหิวการนอนหลับพักผ่อนความต้องการทางเพศเป็นต้น

2. เป้าหมายเพื่อไปสู่ความมั่นคง (securiy) คือเป็นความต้องการเพื่อความคงอยู่อย่างมีความสุข ต้องการการยอมรับในสังคมซึ่งเกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความต้องการทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กัน ถ้าบุคคลได้รับตอบสนองอย่างเพียงพอทั้ง 2 ด้าน บุคคลกี่จะไม่กังวลแนวคิดหลักของ Sullivan (ใน Varcarolis, 1998 : 43) เน้นความวิตกกังวล (Anxiety and the Self-System) โดยกล่าวว่าความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกที่เจ็บปวดจากความรู้สึกไม่ได้รับความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจทางสรีรวิทยาก่อให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลซึ่งเกิดและแสดงออกได้ดังนี้

1. ความวิตกกังวลที่เริ่มต้นมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น ได้มันอาจจะเกิดจากความวิตกกังวลของมารดาถ่ายทอดไปยังบุตร

2. ความวิตกกังวลสามารถอธิบายและสังเกตได้ จากบุคคลที่อยู่ในภาวะวิตกกังวล และยังสามารถบอกได้ว่าเขารู้สึกอย่างไรและแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างไร

3. แต่ละคนจะพยายามดิ้นรนเพื่อขจัดความวิตกกังวล เช่น ในเด็กจะพยายามเรียนรู้เพื่อหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลที่เกิดจากการลงโทษและแสวงหาความมั่นคง โดยในบางขณะอาจจะยินยอมกระทำตามความปรารถนาของบิดามารดาโดยที่ตัวเองไม่ชอบก็ได้ Sulivan อธิบายว่า บุคคลพยายามลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นคงให้กับตนเอง Sullivan พยายามเน้นถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้ในขณะที่ Freud เน้นกลไกทางจิต (defensc mechanism) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกในจิตไร้สำนึก

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีของประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละทฤษฎี มีจุดเด่นที่แตกต่างกัน และจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีคือสิ่งที่ผู้นำใช้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ควรนำจุดเด่นของแต่ละทฤษฎีเข้ามาผสมผสานด้วยกันจะให้ประสบความสำเร็จ

2.5 บริบททั่วไปของพื้นที่ที่ศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ความเป็นมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 เรื่อง การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้การบริหารและ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไข เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะพะงัน และอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 หน้า 57 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2553)

ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 389/5 หมู่ 4 ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0-7727-3298 โทรสาร 0-7727-3071 เว็บไซต์ www.surat1.go.th อีเมล์: surat1@surat.go.th

ทิศเหนือ ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดอำเภอขนอม อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านนาสาร และอำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี และอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และเป็นมืออาชีพ

7. บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดี มีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

2. ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

5. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

6. ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กำกับดูแลและบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด ตั้งอยู่ในพื้นที่ 5 อำเภอ

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตาม สังกัด อำเภอและเครือข่ายสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563

อำเภอ	เครือข่ายสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา(สพฐ.)
เมืองสุราษฎร์ธานี		23
	1) ขุนทะเล	10
	2) บางกุ้ง	13
กาญจนดิษฐ์		51
	3) กาญจนดิษฐ์	13
	4) ช้างคู่	14
	5) ท่าทองอุแท	13
	6) กรูด ป่าร่อน คลองสระ	11
ดอนสัก		20
	7) ดอนสัก	9
	8) ปากแพรก	11
เกาะสมุย		18
	9) สมุย 1	10
	10) สมุย 2	8
เกาะพะงัน		9
	11) เกาะพะงัน	9

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
1. โรงเรียนขนาดเล็ก		
- จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 60 คนลงมา	21	17
- จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 61-120 คน	26	22
2. โรงเรียนขนาดกลาง		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-600 คน	68	56
3. โรงเรียนขนาดใหญ่		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601-1,500 คน	5	4
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ		
- จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป	1	1
รวม	**121**	**-**

2.6 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 วิจัยในประเทศ

อิศรา เรืองเดช (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราดผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องหาทางแก้ไขตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารในความคาดหวังของครูอยู่ในระดับมากซึ่งครูต้องการให้ผู้บริหารปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามลำดับ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย และกาวะผู้นำแบบเผด็จการ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม จะต้องพัฒนาเพิ่มระดับการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตามลำดับดังนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย และผู้บริหารโรงเรียนบ่อไร่วิทยาคมจะต้องลดระดับการนำและการบังดับบัญชาในภาวะผู้นำแบบเผด็จการและข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ คือ ผู้บริหารดูแลตอบสนองความต้องการของครู ส่งเสริมการพัฒนาครู เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้บริหารควรยึดถือมติของที่ประชุมเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ ภาวะผู้นำแบบตาม

สบาย คือ ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงาน และการให้ครูสามารถตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง และภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบในการบริการงาน และมีบทลงโทษผู้กระทำความผิด

วันชัย หวังสวาสด์ (2559) ได้ศึกษาผลเรื่องรูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1.รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 11 องค์ประกอบย่อยและ 54 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 หลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้องค์ประกอบ 2,3 และ 4 ดำเนินการได้โดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม และเมื่อทั้ง 4 องค์ประกอบดำเนินการได้ครบตามรูปแบบดังกล่าว จะทำให้รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 2.ผลการประเมินรูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียนหลังการทดลองใช้กับผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในองค์ประกอบที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่ 2 ,3 และ 4 มีความพึงพอใจมาก

ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริยกุล และพงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนอบรมพัฒนาคุณธรรมและอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจ 4) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการการบริหารโรงเรียน 5) ผู้บริหารโรงเรียนควรคอยดูแลช่วยเหลือครูผู้สอน 6) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน 7) ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอายุการทา งานตั้งแต่ 6 -10 ปีมีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (μ = 4.21, σ = 0.46) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (μ =3.74, σ = 0.45) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ= 3.74, σ = 0.39) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว (μ =3.98, σ = 0.41) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะ หลัก พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ60.0 ด้านประสิทธิภาพ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของ ทรัพยากร ร้อยละ 29.3

อรทัย วงศ์เพ็ชร (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจยัที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้แก่ลัทธิรัฐธรรมนูญ ในการทำงาน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้แก่ท่านยินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน และท่านไม่เคยรู้สึก ท้อแท้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 3. ปัจจัยกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผล

ต่อความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมี่เพศหญิง และ ด้านตัวแปรดัมมี่รายได้สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม ได้ร้อยละ 71.70 และพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$\hat{Y}$ = .726 + 168 X_4 + .283X_{12} +. X 116X_2 + .091X_3 + .138X_7 + .104X_6

+ .097X_5 + .022X_{10} +. 178X_1 − . 018X_8 8

2.6.2 วิจัยต่างประเทศ

Westheimer and Kahne (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองและ เป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองดี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ ของการสร้างความเป็นพลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย 2) ศึกษาการสร้างคุณค่าความเป็น พลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างมโนทัศน์ของความเป็น พลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรของโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองในด้านความรับผิดชอบ อาจไม่ได้ส่งผลถึงการมีส่วนร่วมใน ระดับชุมชนหรือระดับประเทศ แต่ก็มีส่วนในการเตรียมความพร้อมในการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วม และรักความยุติธรรม 2) จากการศึกษาหลักสูตรที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและหลักสูตรที่ส่งเสริม ให้เกิดความยุติธรรม พบว่า ลักษณะของแต่ละหลักสูตรมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย ของตัวหลักสูตรเอง 3) ถึงแม้ว่าหลักสูตรส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายเพียงพัฒนาความเป็นพลเมืองในด้านความรับผิดชอบ แต่การจัดการศึกษาสามารถสร้างความเป็นพลเมืองคุณภาพในระบอบประชาธิปไตย ให้เกิดขึ้นได้ในหลายคุณลักษณะ ผู้ออกแบบหลักสูตร ครูและผู้ที่กำลังศึกษาจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างของบริบท ช่วงเวลาที่เหมาะสม คุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่สังคมต้องการและผลกระทบจากทางการเมือง ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบในการจะเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับคุณลักษณะความเป็นพลเมืองที่สังคมต้องการ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยขององค์กร เพราะว่าเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครอบคลุมกับบริบทที่ศึกษามากที่สุดจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 1,180 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 290 คน โดยมีวิธีการดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่

1. ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านปัจจัยขององค์ จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อความว่าสถานศึกษามีการจัดการความรู้อยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ตามลำดับ ขั้นดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู

2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคลองกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร
3. นางสาวกฤตกร เมืองพรหม

เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละขอโดยหาค่าดัชนีความสอดคลองระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาขอคำถามดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตธรรมมาโศกราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากได้รับแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์ หรือเมื่อทำแบบสอบถามเสร็จ โดยส่งกลับผู้วิจัยโดยตรง

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ลักษณะแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

5) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

5.1) ตรวจสอบการแจกแจงของกลุ่มประชากร (Normality) ด้วยวิธีการทดสอบ One Simple Kolomogrov – smirnov Test พบว่า มีค่ามากกว่านัยสำคัญที่ .05 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.2) ตรวจสอบความเป็น Linearlity ดูความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงของตัวแปร ตรวจสอบจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ rxy พบว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.3) ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553:) พิจารณาจากค่า Varianec Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 5.216 และพิจารณาจากค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ .192 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.4) ตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนทุกค่า การสังเกตที่ได้จากการพยากรณ์ (Homoscedasticity)

5.4.1) กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.4.2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.4.3) มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot มีลักษณะเป็นแนวสี่เหลี่ยมผืนผ้า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5.4.5) ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (ไม่เกิด Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin – Watson เท่ากับ 1.409 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

จากข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

6) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence)

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy-(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2-(\sum x)^2][N\sum_y 2-(\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ ตัวแปร y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนตัวแปร X

$\sum y$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนตัวแปร Y

$\sum_x 2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร X

$\sum_y 2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร Y

$\sum xy$ หมายถึงผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าของการแจกแจงแบบที (t-Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$R_{12\ldots k\,.y} = \beta_1 r_{y_1} + \beta_2 r_{y_2} + \beta_3 r_{y_3} + \cdots + \beta_k r_{y_k}$$

เมื่อ $R_{12\ldots k\,.y}$ แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (y) กับตัวแปรพยากรณ์ (1),(2),(3),...,(k)

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ใช้การทดสอบค่า (F-test) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$F = \left(\frac{R^2}{1-R^2}\right)\left(\frac{N-k-1}{K}\right)$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของค่า F

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

N แทน จำนวนสิ่งที่ศึกษา

K แทน จำนวนพยากรณ์

2) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + b_kX_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \ldots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k

$X_1, X_2, \ldots, X_k$ แทน ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2 + \beta_3Z_3 \ldots + \beta_kZ_k$$

เมื่อ $\hat{Z}$ แทน คะแนนพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2, \beta_3 \ldots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2, Z_3 \ldots, Z_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากร

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

SE แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Y แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

Z แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

P แทน ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)

sig แทน ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

X_1 แทน ด้านการมีส่วนร่วม

X_2 แทน ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม

X_3 แทน ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

Y_1 แทน ด้านสิ่งแวดลอมนอกองค์กร

Y_2 แทน ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร

Y_3 แทน ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน

Y_4 แทน ด้านปัจจัยขององค์กร

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิ ภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก้ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ ใช้การแจกแจงหาคาความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	40	13.8
2. หญิง	250	86.2
รวม	290	100.00
อายุของครูผู้สอน		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	222	76.6
2. 30 - 39 ปี	33	11.4
3. 40 – 49 ปี	21	7.2
4. 50 ปีขึ้นไป	14	4.8
รวม	290	100.00
สถานภาพ		
1. โสด	130	44.8
2. สมรส	155	53.4
3. หย่าร้าง/หม้าย	5	1.7
4. อื่นๆ	0	0.00
รวม	290	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
2. ปริญญาตรี	261	90.0
3. ปริญญาโท	29	10.0
4. ปริญญาเอก	0	0
รวม	290	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 3 ปี	123	42.4
2. 3 – 6 ปี	119	41.0
3. 7 – 10 ปี	26	9.0
4. 10 ปีขึ้นไป	22	7.6
รวม	290	100.00
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
1. ไม่มีวิทยฐานะ	244	84.1
2. ครูชำนาญการ	28	9.7
3. ครูชำนาญการพิเศษ	16	5.5
4. ครูเชี่ยวชาญ	2	0.7
5. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4 .1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 นอกนั้นที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุของครูผู้สอนมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 โสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 ปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 3 – 6 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 7 – 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 10 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งวิทยฐานะไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 84.10 ครูชำนาญการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วม	4.52	0.41	2	มากที่สุด
ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม	4.54	0.46	1	มากที่สุด
ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	4.48	0.47	3	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.45	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พบว่าระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.4) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. เปิดโอกาสให้ครูภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการทำงาน	4.46	0.73	4	มาก
2. เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนดำเนินงาน	4.54	0.70	2	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ครูได้หาข้อสรุปในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน	4.49	0.73	5	มาก
4. ครูภายในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.55	0.66	1	มากที่สุด
5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.53	0.58	3	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.51**	**0.68**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ครูภายในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.66) รองลงมาคือด้านเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.70) ด้านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.58) เปิดโอกาสให้ครูภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ด้านเปิดโอกาสให้ครูได้หาข้อสรุปในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม

ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	4.43	0.70	5	มาก
2. การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน	4.58	0.72	2	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน	4.57	0.65	3	มากที่สุด
4. ยึดถือมติการตัดสินใจในที่ประชุมเป็นสำคัญ	4.63	0.58	1	มากที่สุด
5. การเคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.51	0.69	4	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.54	0.67	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ยึดถือมติการตัดสินใจในที่ประชุมเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.58) รองลงมาคือด้านการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.72) ด้านความไว้วางใจผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.65) ด้านการเคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือด้านการรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. การคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	4.51	0.69	3	มากที่สุด
2. แสวงหาทางแก้ปัญหาร่วมกับครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่เพียงพอ	4.43	0.70	4	มาก
3. ใช้หลักการสื่อสารสองทางแบบใกล้ชิดกันในการแก้ไขสภาวะวิกฤตของหน่วยงาน	4.30	0.79	5	มาก
4. ท่านมักจะปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	4.59	0.73	1	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.58	0.65	2	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.48**	**0.71**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านท่านมักจะปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.73) รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.65) ด้านการคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.69) ด้านแสวงหาทางแก้ปัญหาร่วมกับครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่เพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านใช้หลักการสื่อสารสองทางแบบใกล้ชิดกันในการแก้ไขสภาวะวิกฤตของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.79)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ด้านสิ่งแวดลอมนอกองค์กร	4.43	0.56	3	มาก
2. ด้านสิ่งแวดลอมในองค์กร	4.47	0.56	2	มาก
3. ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน	4.48	0.52	1	มาก
4. ด้านปัจจัยขององค์กร	4.43	0.73	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.46**	**0.59**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.52) รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.56) และด้านปัจจัยขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม	4.51	0.67	2	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา	4.31	0.94	5	มาก
3. สภาพแวดล้อมทั้งหมดของโรงเรียนในภาพรวมมีความเหมาะสมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	4.46	0.74	3	มาก
4. หน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.53	0.64	1	มากที่สุด
5. ท่านได้รับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎระเบียบ และบทลงโทษในการปฏิบัติงาน	4.36	0.89	4	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.43**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่หน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.64) รองลงมาคือท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ด้านได้แก่สภาพแวดล้อมทั้งหมดของโรงเรียนในภาพรวมมีความเหมาะสมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.74) ท่านได้รับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎระเบียบ และบทลงโทษในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.89) ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมในองคกร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
1. นโยบายของโรงเรียน ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.42	0.75	4	มาก
2. กำหนดบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน	4.46	0.69	3	มาก
3. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีม ได้เป็นอย่างดี	4.57	0.65	1	มากที่สุด
4. การสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมและพัฒนาไปสู่ค่านิยมของความเป็นทีมภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จ	4.50	0.69	2	มาก
5. องค์กรมีการเตรียมรับมือที่ดีกับปัญหาที่เกิดขึ้น	4.41	0.75	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.47**	**0.71**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมในองคกร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีม ได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.65) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 4 ด้านได้แก่ การสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมและพัฒนาไปสู่ค่านิยมของความเป็นทีมภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆบรรลุผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.69) กำหนดบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.69) นโยบายของโรงเรียน ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.75) และองค์กรมีการเตรียมรับมือที่ดีกับปัญหาที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
26. งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.47	0.72	2	มาก
27. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	4.47	0.68	2	มาก
28. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.61	0.60	1	มากที่สุด
29.ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ	4.41	0.74	4	มาก
30. ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ	4.47	0.68	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.48**	**0.68**		**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 4 ด้านได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.56) งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.72) ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.73) ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านปัจจัยขององค์กร

ด้านปัจจัยขององค์กร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
31. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.30	0.77	3	มาก
32. ท่านได้รับการสนับสนุน เอาใจใส่ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.65	2	มาก
33. ท่านพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	4.20	1.01	4	มาก
34. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.43	0.74	1	มาก
35. ท่านคิดว่าท่านมีหนักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	4.43	0.73	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.36**	**0.78**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านปัจจัยขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 5 ด้าน ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.74) ท่านคิดว่าท่านมีหนักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.73) ท่านได้รับการสนับสนุน เอาใจใส่ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.77) และท่านพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถาน ศึกษาและประสิทธิ ภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ตัวแปร		ประสิทธิภาพในการทำงานของครู			
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
ด้านการมีส่วนร่วม	X_1	.381**	.414**	.377**	.290**
ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม	X_2	.329**	.351**	.412**	.268**
ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	X_3	.353**	.367**	.370**	.306**
รวม					**.537****

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมในองคกร(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .414 รองลงมา คือภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน(Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .412 และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองคกร(Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .381

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหา อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต1

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพ์แบบพหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540a	.292	.284	.350

a. Predictors: (Constant) ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ด้านการให้
คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่ปรับแก้และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธพหุคูณมีค่า .540 กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่า .292 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 29.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ มีค่า .350

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การสัมประสิทธิ์พยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

	ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P
		B	Std. Error	β		
1	ค่าคงที่ (Constant)	1.719	.252		6.823	.000
	ด้านการมีส่วนร่วม	.255	.069	.251	3.701	.000
	ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม	.138	.062	.151	2.228	.027
	ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	.210	.055	.237	3.851	.000

a. Dependent Variable ประสิทธิภาพในการทำงานของครู

b. Predictors: (Constant) ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ด้านการให้คำแนะ นำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter ของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยแจกแจงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหูคูณของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) คือด้านการมีส่วนร่วม (B = .255, β = .251, P = .000) ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม (B = .138, β = .151, P = .027) ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (B = .210, β = .237, P = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้านเป็นตัวพยากรณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีค่าอำนาจการพยากรณ์อยู่ที่ .196 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.719 + .255 (X_1) + .138 (X_2) + .210 (X_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .251 (X_1) + .151 (X_2) + .237(X_3)$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงคของการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ขอเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร และด้านปัจจัยขององค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านปัจจัยขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

3.1 ด้านสิ่งแวดล้อมในองคกร(Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .414

3.2 ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน(Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .412

3.3 ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร(Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .381

4. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 ตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม และด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .540 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 ได้ร้อยละ 29.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.719 + .255 (X_1) + .138 (X_2) + .210 (X_3)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = .251 (X_1) + .151 (X_2) + .237(X_3)$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านเป็นพฤติกรรมผู้บริหารถูกปลูกฝังประชาธิปไตยมาโดยตลอด ทางภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำ ที่ต้องแสดงออกและนำไปปฏิบัติ ให้เป็นที่ยอมรับของครู ซึ่งสามารถโน้มน้าว ชี้นำ ชักชวนกระตุ้น ส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตามแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตาริยกุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ (2562) ได้ศึกษาครูผู้สอนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เห็นว่าสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพในสิทธิและ เสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาบาง โรงเรียนให้การช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร คอยดูแลเอาใจใส่รวมถึงการสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถส่งผลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญนำพามาซึ่ง ความสามัคคีในองค์การและส่งผลให้องค์การมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร และด้านปัจจัยขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ตรงกับความ

เชี่ยวชาญ รวมทั้งตัวบุคคลเองมีความรับผิดชอบต่อองค์การอันส่งผลให้ การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็มีความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทั้งนี้องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเอาใจใส่ต่องาน ตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อันนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและได้ปริมาณงานที่เหมาะสม งานวิจัยของ กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อพนักงานที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ แสดงให้เห็นว่า องค์การต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่ว่าแสงสว่าง เสียง อุณหภูมิให้มีความเหมาะสม มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในองคกร ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองคกร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแรงจูงใจ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นการสนับสนุน ผลักดัน ให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ทุกคนลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง พร้อมทั้งก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ สร้างสรรค์ นวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิประสิทธิภาพในการทำงานของครูที่ต้องการให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาพร นนธิสอน สุดารัตน์ สารสว่าง พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2560, หน้า 8) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานีโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในนะดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ซึ้งสอดคล้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.456

4. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม และด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อรทัย วงศ์เพ็ชร (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตัวแปรดัมมี่เพศหญิง และ ด้านตัวแปรดัมมี่รายได้สามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม ได้ร้อยละ 71.70 และพยากรณ์ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จึงควรให้ความสำคัญในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงามแก่ผู้บริหารเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2) แนวทางที่ได้จากการศึกษานำไปใช้พัฒนาการภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

1.3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแนวทางที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในหน่วยงานอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ต่อไป

5.3.2 ขอเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.2) หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการจัดการและบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มากขึ้น

1.3) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้าถึงผู้บริหารอย่างแท้ จริง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และดูแลครูภายในสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1 มากที่สุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยควรทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู เพื่อขยายองค์ความรู้ เกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู เพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานงานของครูในองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

3) ควรศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูด้านอื่นๆให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *คู่มือการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การให้คำปรึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วูดค็อก Woodcock. (1989). Team development manual. ใน *Worcester, Great Britain: Billing* (หน้า 8).

Millet, John D. (1954). Management in the Public Sector: The Quest for Effective Performance. ใน McGraw-Hill Book Company. New York.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพนธ์ต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมข้าราชการครูบรรจุใหม่ กรณีศึกษา: บริษทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.

เพ็ญพิศ ผาพองยุน . (2560). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ . วิทยาลัยสันตพล .

แวยูแฮ แวปา . (2560). *สภาพแวดล้อมภายนอกกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ ธุรกจิการค้าชายแดน : กรณีศึกษาอำเภอเบตง จังหวัดยะลา.* ใน การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลกัสูตรบริหารธุรกจิมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2021). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธาน.* ใน Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University.

จันทร์จิรา จันทร์โกมุท. (2560). *บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณลักษณะเด็กไทยในประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 .* ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จารุวรรณ นูสา และดร.สิทธิชัย สอนสุภี . (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.*

จุฑามาศ พันสวรรค์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลกัสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชนะศึก วิเศษชัย. (2562). *โครงสร้างและกระบวนการการใช้อำนาจของศาลรัฐธรรมนูญกับการพัฒนาทางการเมืองไทยภายใต้ระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภามีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข.* ใน ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชยุตม์ เติมทองทศ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home).* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชลลดา เจริญลาภ. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชากรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ตลิ่งชัน.* สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ชลลดา พุ่มกะเนาว์. (2558). *ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการโลจิสติกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจอาหารเสริม : กรณีศึกษาผลิตภัณฑ์อาหารเสริมนิวทริไลท์.* ใน การดันคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยธวัช เนียมศิริ . (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0. ใน กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 – 2561.* วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย . (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3.*

ฐิติวรดา พลเยี่ยม และประสาท เนืองเฉลิม. (2017). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.* ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธาน.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.* ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลกัสูตรบริหารธุรกจิมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกจิบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม.

ดาวน้อย สุทธินิภาพันธ์. (2560). *หลักประชาธิปไตย" สิทธิและเสรีภาพในสังคมพหุลักษณ์. ในหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๕* . สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ . (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ใน ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัฒฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนสรร ธรรมสอน, บุญทัน ดอกไธสง . (2558). *ภาวะผู้นำทางการเมืองของนายกเทศมนตรีในการบริหารเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน.* มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมป์.

ธีระรัตน์ คันธิวงศ์. (2560). *การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.* ใน วิทยานิพนธ์นี่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). *บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้.* ใน ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะปีที่ 10 ฉบับที่ 2เดือนพฤษภาคม –สิงหาคม 2560.

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาต. สกลนคร:* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* ใน งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). *หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานนี่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร.* การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นัสเซอร์อาลี เกปัน. (2562). *ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอันซอเรียะห์อัดดีนียะห์ จังหวัดสตูล.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นางสาวอมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิตนิภา เสนาฤทธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* ใน งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิภาวรรณ วังคะวิง. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ .* กองงานผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นุจรี ภาคาสัตย์. (2564). *อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม* จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* ใน สารนิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปวีนิตย์ มากแก้ว. (2557). *การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร.* ใน การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปองชนก สุวรรณาภา . (2562). *การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัญญา เฉลียวชาติ. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์.* ในวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น . มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปัญญาภา อัคนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็ นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). *ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ.* ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พรรณิดา คำนา . (2562). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระจันทารัศมีโชติรกฺขิโต (ปอล) . (2561). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำการปกครองตามหลักจักรวรรดิวัตร 12.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม (วรรณนาวิน) . (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปรีชา รตนโชโต นาจันทัด . (2563). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำการปกครองที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามแนวพุทธศาสนา.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศิริ สิริสมุปนฺโน (ลุลำนาจ). (2558). *กระบวนการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร* . ใน วิทยานิพนธ์ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาบาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ (หน้า 34). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลับ.

พระมนัส มหาวิริโย (ฉัตรวิเชียร). (2556). *ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตยของโรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน ตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองบัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็ นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. มหาวิทยาลัยสยาม.

พระวงค์วิทย์ ฌานโสภโณ (เทพคำราม). (2561). *การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย ม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย .

พระอุโกวิดะ ปะโอ . (2562). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาวะผู้นำชนเผ่าปะโอในรัฐฉานประเทศเมียนม่าร์.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย -ญี่ปุ่น.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่าย ตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วัชชิราภรณ์ ภู่พงศ์พานิช . (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย .

วัฒสันต์ แสงจันดา. (2563). *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร . มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.* ใน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิศรุต มาเจริญ . (2563). *รูปแบบภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อเสริมสร้างการบริหารการศึกษาแบบเสมอภาค.* ใน ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิโศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.*

ศรัญญา น้อยพิมาย . (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรีประภา ส่งศักดิ์ชัย . (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม . (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* ใน วิทยานิพนธ์นี้ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศศิธร บุตรเมือง. (2562). *การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสำหรับเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในโรงเรียนบ้านสันดาบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* สมุทรสาคร: โรงเรียนบ้านสันดาบ.

ศิรา เรืองเดช . (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด.* ในงานวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยบูรพา.

ศิวกร อโนรีย. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดราชบุรี.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมทรง นัทธีศร . (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* ในวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ ซิกม่า กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สาลี่ ประทุมวงศ์ . (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* ในงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกริก.

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). *การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี .* ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ . (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง . (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ.* ในวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวรรณี หงษ์วิจิตร, โสรยา สุภาผล และเพ็ญพิชชา โพธากล. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมติรจงัหวดัสุพรรณบุรี.* มหาวทิยาลยัเทคโนโลยรีาชมงคลสุวรรณภูมิ.

สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.* ใน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อชิรญาณ์ คชาบาล . (2561). *การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* ใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรทัย หนูสงค์. (2560). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเขตอนุรักษ์สัตว์น้ำ: กรณีศึกษา หมู่ที่ 1 ตำบลป่าขาด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัครเดช ไม้จันทร์ . (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.* ใน วิทยานิพนธ์ (บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)--มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัจฉรา อยุทธศิริกุล. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษา.* ใน วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อิศรา เรืองเดช. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนบ่อไร้วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. ใน งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กนก เพ่งจินดา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤศจิกายน 2560 – เมษายน 2561* .

กฤติมา มะโนพรม, สันติ บูรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์และ น้ำฝน กันมา. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 31 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2563.*

กัญญามนต์ อินหว่าง. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้ของ · ผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*.

จรุงจิต สมบัติวงศ์ . (2018). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *Journal of Roi Kaensarn Academiปีที่ 3ฉบับที่ 2ประจำเดือนกรกฎาคม–ธันวาคม2561.*

จักรกฤษณ์ แก้วลาไชยา, ภาวะบุตร สุรัตน์ ดวงชาทม และ วีระเทพ เนียมหัตถี . (2557). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำาแบบประชาธิปไตยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

ณัฐธยาน์ ทับทอง. (2562). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. ใน *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทิวากาล ด่านแก้ว. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมท่สี่งผลต่อศักยภาพในการทางานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตาบลในจังหวัดนครราชสีมา. ใน *วารสารบริหารศาสตร์* . มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

พระมหาถาวร ถาวโร. (2564). การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. *วารสารพุทธจิตวิทยา ปีที่ 6 ฉบับที่ 2* , 67

วรปรัชญ์ หลวงโย. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*.

วันชัย หวังสวาสดิ์,ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และ วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2560). รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*.

วาสนา จักรพล. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*.

วินา สุทธิโพธิ์ . (2561). ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ใน *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561).*

ศิริพร ดวงศรี,นทนา อมตาริยกุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 . ใน *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล.*

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2560). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกรำคม - เมษายน 2559*.

Gorton, A.R. . (1983). *ใน School Leadership and Administration :* Important Concepts. Dubuge, Iowa : Wm. C. Brown.

Indigo Girl . (2020). บทบาทผู้บริหาร คุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร – ความหมายของผู้บริหาร.

Peterson E. & Plowman E.G. (1989). Business organization and management. *Homewood llinois: Richard D. Irwin.*

Simon, Herbert A. (1960). Administrative Behavior. ใน *The Free Press.* New York.

Vroom H V. (1964). Work and motivation. New York.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

Cherry,k. (22 Decembe 2013). What is democratic leadership? .สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2564, จาก https://www. verywellmind.com/what-is-democratic-leadership-2795315

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. นางสาวกฤตกร เมืองพรหม	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	การบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคุณาราม
	วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศม.บ) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	การบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
	วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
3. ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล	ผู้เชี่ยวชาญด้าน	การบริหารการศึกษา
	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
	วุฒิการศึกษา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวกฤตกร เมืองพรหม

ด้วย นางสาววันวิสาข์ นวลมี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร

ด้วย นางสาววันวิสาข์ นวลมี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมานิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาววันวิสาข์ นวลมี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๔

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ด้วย นางสาววันวิสาข์ นวลมี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวกฤตกร เมืองพรหม

ด้วย นางสาววันวิสาข์ นวลมี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ (A STUDY OF DEMOCRATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER PERFORMANCE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาธรรมมาโศกราช เป็นการสำรวจภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามให้ครบ ทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ การตอบแบบสอบถาม นี้จะเป็นการเสนอภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30 - 39 ปี

☐ 3. 40 – 49 ปี ☐ 4. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่าร้าง/หม้าย ☐ 4. อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 3 ปี ☐ 2. 3 – 6ปี

☐ 3. 7 – 10 ปี ☐ 4. 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งวิทยฐานะ

☐ 1. ไม่มีวิทยฐานะ ☐ 2. ครูชำนาญการ

☐ 3. ครูชำนาญการพิเศษ ☐ 4. ครูเชี่ยวชาญ

☐ 5. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับคะแนนคือ

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านการมีส่วนร่วม					
1. เปิดโอกาสให้ครูภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการทำงาน					
2. เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนดำเนินงาน					
3. เปิดโอกาสให้ครูได้หาข้อสรุปในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน					
4. ครูภายในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม					
6. การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา					
7. การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน					

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
8. ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน					
9. ยึดถือมติการตัดสินใจในที่ประชุมเป็นสำคัญ					
10. การเคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					
11. การคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					
12. แสวงหาทางแก้ปัญหาร่วมกับครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่เพียงพอ					
13. ใช้หลักการสื่อสารสองทางแบบใกล้ชิดกันในการแก้ไขสภาวะวิกฤตของหน่วยงาน					
14. ท่านมักจะปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้					
15. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของระดับคะแนนคือ

5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์กร					
16. ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม					
17. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา					
18. สภาพแวดล้อมทั้งหมดของโรงเรียนในภาพรวมมีความเหมาะสมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
19. หน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
20. ท่านได้รับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎระเบียบ และบทลงโทษในการปฏิบัติงาน					

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์ร					
21. นโยบายของโรงเรียน ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
22. กำหนดบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน					
23. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีม ได้เป็นอย่างดี					
24. การสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมและพัฒนาไปสู่ค่านิยมของความเป็นทีมภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆบรรลุผลสำเร็จ					
25. องค์กรมีการเตรียมรับมือที่ดีกับปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน					
26. งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
27. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน					
28. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
29.ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ					
30. ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ					

ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ด้านปัจจัยขององค์กร					
31. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
32. ท่านได้รับการสนับสนุน เอาใจใส่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
33. ท่านพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
34. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
35. ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ					

ภาคผนวก จ

ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เครื่องมือตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้อง

(IOC: Index of item objective congruence)

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต1

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ 1. ชาย 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ 1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 - 39 ปี 3. 40 – 49 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพ 1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง/หม้าย 4. อื่นๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม						
5	ระยะเวลาในการทำงาน 1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 – 6ปี 3. 7 – 10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ตำแหน่งวิทยฐานะ 1. ไม่มีวิทยฐานะ 2. ครูชำนาญการ 3. ครูชำนาญการพิเศษ 4. ครูเชี่ยวชาญ 5. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วม						
1	เปิดโอกาสให้ครูภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	เปิดโอกาสให้ครูได้หาข้อสรุปในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ครูภายในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม						
6	การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ยึดถือมติการตัดสินใจในที่ประชุมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	การเคารพในความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา						
11	การคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	แสวงหาทางแก้ปัญหาร่วมกับครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลที่เพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ใช้หลักการสื่อสารสองทางแบบใกล้ชิดกันในการแก้ไขสภาวะวิกฤตของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมักจะปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เครื่องมือตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้อง

(IOC: Index of item objective congruence)

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านสิ่งแวดล้อมนอกองค์การ						
16	ท่านมีส่วนส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานของท่านที่เกี่ยวกับสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สภาพแวดล้อมทั้งหมดของโรงเรียนในภาพรวมมีความเหมาะสมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	หน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้รับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎระเบียบ และบทลงโทษในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านการยึดหลักเสียงข้างมากและการยินยอม						
21	นโยบายของโรงเรียน ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	กำหนดบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีมได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
24	การสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมและพัฒนาไปสู่ค่านิยมของความเป็นทีมภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	องค์กรมีการเตรียมรับมือที่ดีกับปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน						
26	งานที่รับมอบหมายเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านปัจจัยขององค์กร						
31	ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านได้รับการสนับสนุน เอาใจใส่ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพในการทำงานของครู	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
34	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.942	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.6452	.48637	30
A2	4.5161	.56985	30
A3	4.5161	.56985	30
A4	4.4516	.62390	30
A5	4.3871	.55842	30
A6	4.5161	.50800	30
A7	4.3871	.61522	30
A8	4.6452	.48637	30
A9	4.5484	.62390	30
A10	4.6452	.55066	30
A11	4.5806	.62044	30
A12	4.3871	.66720	30
A13	4.4516	.62390	30
A14	4.5161	.56985	30
A15	4.5161	.67680	30
A16	4.3548	.66073	30
A17	4.6129	.61522	30
A18	4.5806	.56416	30
A19	4.5806	.50161	30
A20	4.4839	.56985	30

A21	4.6774	.54081	30
A22	4.4194	.56416	30
A23	4.4516	.62390	30
A24	4.4194	.62044	30
A25	4.5161	.56985	30
A26	4.5161	.56985	30
A27	4.5161	.67680	30
A28	4.3548	.66073	30
A29	4.6129	.61522	30
A30	4.5806	.56416	30
A31	4.5806	.50161	30
A32	4.4839	.56985	30
A33	4.6774	.54081	30
A34	4.4194	.56416	30
A35	4.4516	.62390	30

ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequencies

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:43:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES= เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ /NTILES=4 /PERCENTILES=100.0 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.19

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการทำงาน	ตำแหน่งวิทยฐานะ
N	Valid	290	290	290	290	290	290
	Missing	0	0	0	0	0	0
Percentiles	25	1.0000	1.0000	1.0000	2.0000	1.0000	1.0000
	50	1.0000	1.0000	2.0000	2.0000	2.0000	1.0000
	75	1.0000	1.0000	2.0000	2.0000	2.0000	1.0000
	100	2.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	4.0000

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หญิง	250	86.2	86.2	86.2
	ชาย	40	13.8	13.8	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	222	76.6	76.6	76.6
	30 - 39 ปี	33	11.4	11.4	87.9
	40 – 49 ปี	21	7.2	7.2	95.2
	50 ปีขึ้นไป	14	4.8	4.8	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	130	44.8	44.8	44.8
	สมรส	155	53.4	53.4	98.3
	หย่าร้าง/หม้าย	5	1.7	1.7	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	261	90.0	90.0	90.0
	ปริญญาโท	29	10.0	10.0	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 3 ปี	123	42.4	42.4	42.4
	3 – 6ปี	119	41.0	41.0	83.4
	7 – 10 ปี	26	9.0	9.0	92.4
	10 ปีขึ้นไป	22	7.6	7.6	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

ตำแหน่งวิทยฐานะ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่มีวิทยฐานะ	244	84.1	84.1	84.1
	ครูชำนาญการ	28	9.7	9.7	93.8
	ครูชำนาญการพิเศษ	16	5.5	5.5	99.3
	ครูเชี่ยวชาญ	2	.7	.7	100.0
	Total	290	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 sumA /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

DESCRIPTIVES VARIABLES=sumA sumB sumC sumIndepen /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:45:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=sumA sumB sumC sumIndepen /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.15

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sumA	290	3.00	5.00	4.5152	.40666
sumB	290	2.60	5.00	4.5434	.45516
sumC	290	2.60	5.00	4.4841	.46596
sumIndepen	290	2.73	5.00	4.5143	.37330
Valid N (listwise)	290				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 sumA
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:46:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 sumA /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	290	2.00	5.00	4.4586	.73471
A2	290	3.00	5.00	4.5414	.69602
A3	290	2.00	5.00	4.4931	.73113
A4	290	3.00	5.00	4.5517	.65957
A5	290	3.00	5.00	4.5310	.58298
sumA	290	3.00	5.00	4.5152	.40666
Valid N (listwise)	290				

DESCRIPTIVES VARIABLES=B6 B7 B8 B9 B10 sumB /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:47:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=B6 B7 B8 B9 B10 sumB /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B6	290	3.00	5.00	4.4276	.69844
B7	290	1.00	5.00	4.5828	.72167
B8	290	3.00	5.00	4.5690	.65270
B9	290	3.00	5.00	4.6310	.58090
B10	290	3.00	5.00	4.5069	.68722
sumB	290	2.60	5.00	4.5434	.45516
Valid N (listwise)	290				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=C11 C12 C13 C14 C15 sumC  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:47:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=C11 C12 C13 C14 C15 sumC /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.12

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C11	290	3.00	5.00	4.5138	.68712
C12	290	3.00	5.00	4.4345	.69912
C13	290	2.00	5.00	4.3034	.79204
C14	290	1.00	5.00	4.5862	.72605
C15	290	3.00	5.00	4.5828	.65109
sumC	290	2.60	5.00	4.4841	.46596
Valid N (listwise)	290				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=AA16 AA17 AA18 AA19 AA20 sumAA
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sumAA	290	2.40	5.00	4.4338	.55590
sumBB	290	2.40	5.00	4.4697	.55703
sumCC	290	2.80	5.00	4.4841	.51827
sumDD	290	2.60	5.00	4.3586	.49685
sumdepen	290	3.10	5.00	4.4366	.41331
Valid N (listwise)	290				

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:48:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=AA16 AA17 AA18 AA19 AA20 sumAA /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AA16	290	3.00	5.00	4.5103	.67190
AA17	290	2.00	5.00	4.3069	.94427
AA18	290	2.00	5.00	4.4621	.73959
AA19	290	3.00	5.00	4.5345	.64480
AA20	290	2.00	5.00	4.3552	.88513
sumAA	290	2.40	5.00	4.4338	.55590
Valid N (listwise)	290				

DESCRIPTIVES VARIABLES=BB21 BB22 BB23 BB24 BB25 sumBB/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:48:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=BB21 BB22 BB23 BB24 BB25 sumBB /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.07

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BB21	290	2.00	5.00	4.4207	.75486
BB22	290	3.00	5.00	4.4552	.68579
BB23	290	3.00	5.00	4.5690	.64738
BB24	290	2.00	5.00	4.4966	.68725
BB25	290	2.00	5.00	4.4069	.75328
sumBB	290	2.40	5.00	4.4697	.55703
Valid N (listwise)	290				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=CC26 CC27 CC28 CC29 CC30 sumCC
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:48:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.

Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=CC26 CC27 CC28 CC29 CC30 sumCC /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.11

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CC26	290	2.00	5.00	4.4655	.72081
CC27	290	2.00	5.00	4.4690	.67640
CC28	290	3.00	5.00	4.6103	.59690
CC29	290	2.00	5.00	4.4069	.73937
CC30	290	2.00	5.00	4.4690	.67640
sumCC	290	2.80	5.00	4.4841	.51827
Valid N (listwise)	290				

DESCRIPTIVES VARIABLES=DD31 DD32 DD33 DD34 DD35 sumDD
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:48:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=DD31 DD32 DD33 DD34 DD35 sumDD /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.10

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DD31	290	2.00	5.00	4.3034	.76988
DD32	290	3.00	5.00	4.4172	.64576
DD33	290	1.00	5.00	4.2034	1.01374
DD34	290	2.00	5.00	4.4345	.73766
DD35	290	2.00	5.00	4.4345	.72821
sumDD	290	2.60	5.00	4.3586	.49685
Valid N (listwise)	290				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sumAA sumBB sumCC sumDD sumdepen

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:49:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=sumAA sumBB sumCC sumDD sumdepen /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=sumA sumB sumC sumAA sumBB sumCC sumDD sumIndepen sumdepen
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:50:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=sumA sumB sumC sumAA sumBB sumCC sumDD sumIndepen sumdepen /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.29

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sumA	4.5152	.40666	290
sumB	4.5434	.45516	290
sumC	4.4841	.46596	290
sumAA	4.4338	.55590	290
sumBB	4.4697	.55703	290
sumCC	4.4841	.51827	290
sumDD	4.3586	.49685	290
sumIndepen	4.5143	.37330	290
sumdepen	4.4366	.41331	290

Correlations

		sumA	sumB	sumC	sumAA	sumBB	sumCC	sumDD	sumIndepen	sumdepen
sumA	Pearson Correlation	1	.642**	.529**	.381**	.414**	.377**	.290**	.844**	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumB	Pearson Correlation	.642**	1	.534**	.329**	.351**	.412**	.268**	.861**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumC	Pearson Correlation	.529**	.534**	1	.353**	.367**	.370**	.306**	.825**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumAA	Pearson Correlation	.381**	.329**	.353**	1	.368**	.323**	.243**	.419**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290

Correlations

		sumA	sumB	sumC	sumAA	sumBB	sumCC	sumDD	sumIndepen	sumdepen
sumBB	Pearson Correlation	.414**	.351**	.367**	.368**	1	.772**	.556**	.446**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumCC	Pearson Correlation	.377**	.412**	.370**	.323**	.772**	1	.576**	.458**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumDD	Pearson Correlation	.290**	.268**	.306**	.243**	.556**	.576**	1	.342**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumIndepen	Pearson Correlation	.844**	.861**	.825**	.419**	.446**	.458**	.342**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
sumdepen	Pearson Correlation	.473**	.439**	.450**	.635**	.869**	.855**	.750**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	290	290	290	290	290	290	290	290	290

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

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT sumdepen
  /METHOD=ENTER sumA sumB sumC.
```

Regression

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:50:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT sumdepen /METHOD=ENTER sumA sumB sumC.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.15
	Memory Required	5296 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sumC, sumA, sumB[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: sumdepen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540[a]	.292	.284	.34966

a. Predictors: (Constant), sumC, sumA, sumB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.400	3	4.800	39.260	.000[b]
	Residual	34.967	286	.122		
	Total	49.368	289			

a. Dependent Variable: sumdepen

b. Predictors: (Constant), sumC, sumA, sumB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.719	.252		6.823	.000
	sumA	.255	.069	.251	3.701	.000
	sumB	.138	.062	.151	2.228	.027
	sumC	.210	.055	.237	3.851	.000

a. Dependent Variable: sumdepen

```
REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT sumdepen   /METHOD=STEPWISE sumA sumB sumC.
```

Regression

Notes

Output Created		25-MAR-2023 21:51:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	290
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT sumdepen /METHOD=STEPWISE sumA sumB sumC.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.22
	Memory Required	5648 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sumA	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	sumC	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	sumB	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: sumdepen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473[a]	.224	.221	.36472
2	.529[b]	.279	.274	.35207
3	.540[c]	.292	.284	.34966

a. Predictors: (Constant), sumA

b. Predictors: (Constant), sumA, sumC

c. Predictors: (Constant), sumA, sumC, sumB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.058	1	11.058	83.132	.000[b]
	Residual	38.309	288	.133		
	Total	49.368	289			
2	Regression	13.793	2	6.896	55.638	.000[c]
	Residual	35.575	287	.124		
	Total	49.368	289			
3	Regression	14.400	3	4.800	39.260	.000[d]
	Residual	34.967	286	.122		
	Total	49.368	289			

a. Dependent Variable: sumdepen

b. Predictors: (Constant), sumA

c. Predictors: (Constant), sumA, sumC

d. Predictors: (Constant), sumA, sumC, sumB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.265	.239		9.469	.000
	sumA	.481	.053	.473	9.118	.000
2	(Constant)	1.835	.248		7.390	.000
	sumA	.332	.060	.326	5.527	.000
	sumC	.246	.052	.277	4.697	.000
3	(Constant)	1.719	.252		6.823	.000
	sumA	.255	.069	.251	3.701	.000
	sumC	.210	.055	.237	3.851	.000
	sumB	.138	.062	.151	2.228	.027

a. Dependent Variable: sumdepen

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	sumB	.229[b]	3.454	.001	.200	.588
	sumC	.277[b]	4.697	.000	.267	.720
2	sumB	.151[c]	2.228	.027	.131	.536

a. Dependent Variable: sumdepen

b. Predictors in the Model: (Constant), sumA

c. Predictors in the Model: (Constant), sumA, sumC

ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาววันวิสาข์ นวลมี

วัน เดือน ปีเกิด : 30 พฤษภาคม 2536

ที่อยู่ : บ้านเลขที่ 134 หมู่ที่ 5
ตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
93140

ที่อยู่ปัจจุบัน : โรงเรียนวัดคุณาราม หมู่ที่ 5 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเกาะสมุย
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84140

ตำแหน่ง : ครู (ค.ศ.1)

E-mail : Wanvisa134@gmail.com

Tel : 094-569-3539

ID Line : 094-569-3539

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดคุณาราม อำเภอเกาะสมุย
จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ปีที่จบการศึกษา 2559