ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

นางเชษฐ์ธิดา ธรศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2557

Leadership Styles of School Administrators Affecting Teaching Efficiency of Teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2

Mrs. Chetthida Thorasri

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
ชื่อและนามสกุล	นางเชษฐ์ธิดา ธรศรี
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผู้ศึกษา นางเชษฐ์ธิดา ธรศรี **รหัสนักศึกษา** 2542301219

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (2) ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านประเมินของ สมศ. รอบสาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 65 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอน จำนวน 997 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางที่ของเครซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบง่ายได้ตัวอย่าง จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1)ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และ (3) ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการสอนของครู ประถมศึกษา

Independent Study title: Leadership Styles of School Administrators Affecting Teaching Efficiency of Teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2
Author: Mrs. Chetthida Torasri; **ID:** 2542301219;
Degree: Master of Education (Educational Administration)
Independent Study advisor: Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;
Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this study were (1) to study leadership styles of school administrators under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2; (2) to study teaching efficiency of teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2; and (3) to study relationships between leadership styles of school administrators and teaching efficiency of teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2.

The research population consist of 65 purposively selected schools under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2 which passed the third round evaluation from the Office for National Education Standards and Quality Assessment, with the total number of 997 teachers as research informants. The sample of research informants consisted of 278 teachers randomly selected from those schools. The sample size was determined based on Krejcie & Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of .96. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings showed that (1) the school administrators' autocratic leadership style, participative leadership style, and supportive leadership style were at the high level; while their achievement-oriented leadership style was at the moderate level; (2) teaching efficiency levels of teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2 were at the high to highest levels; and (3) all leadership styles of school administrators , namely, the autocratic leadership style, the supportive leadership style, the participative leadership style, and the achievement-oriented leadership style correlated with teaching efficiency of teachers under Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2.

Keywords: Leadership, Teaching efficiency of teacher,
Chachoengsao Primary Education Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร อาจารย์ผู้ควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ได้เสียสละเวลามาเป็นกรรมการสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม จนรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายสุดใจ ศรีทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคอก ว่าที่ร้อยตรี เกชา กลิ่นเพ็ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน นางกันต์สินี พิมพ์โปร่ง นักวิชาการ ที่กรุณา ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนครูโรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน ที่สนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ทำให้การทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระใน ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

หวังว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องต่อไป

เชษฐ์ธิดา ธรศรี

พฤษภาคม 2558

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดการวิจัย 6

สมมุติฐานของการวิจัย 7

ขอบเขตการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 11

ตัวแปรด้านแบบภาวะผู้นำ 12

ประสิทธิภาพการสอนของครู 17

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 29

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 29

การเก็บรวบรวมข้อมูล 31

การวิเคราะห์ข้อมูล 32

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 33

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 34

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง 34

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา 37

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 3 ข้อประสทอธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 42

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริการสถานศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 46

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 51

สรุปการวิจัย 51

อภิปรายผล 53

ข้อเสนอแนะ 55

บรรณานุกรม 57

ภาคผนวก 60

ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ(แบบสอบถาม) 61

ข หนังสือประสานงาน 64

ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 69

ง ค่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม 76

จ ค่าสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย 79

ประวัติผู้ศึกษา 83

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 34
ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 35
ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 35
ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน 36
ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน 36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำ แบบบงการ 37
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน 38
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม 39
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำ แบบเน้นความสำเร็จ 41
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมแต่ละประเภท 42
ตารางที่ 4.11 ผลคะแนนโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรอบสามและการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 65 สถานศึกษา 43
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแต่ละแบบ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 46
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 สรุปผลตามการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 48
ตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิเคราะห์ภาพรวมภาวะผู้นำแต่ละแบบกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 48
ตารางที่ 4.16 ข้อมูลอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบต่างๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ Stepwise ด้วยสถิติ Multiple Regression 49

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ประเทศไทยถือได้ว่า เป็นประเทศหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ประเทศให้มีศักยภาพแต่ในการพัฒนาประเทศไทยให้ทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น ประเทศไทยจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญในหลายด้าน เช่น ด้านการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาทางด้านสังคม ด้านการพัฒนาทาง ด้านการเมืองการปกครอง การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ตลอดจนด้านสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนและรัฐบาลควรจะต้องมีการคำนึงถึงความสมดุลในหลายส่วน มิใช่มุ่งเน้นทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะต้องสอดคล้องดั่งพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ตามความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำได้โดยสะดวกราบรื่น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ผู้มีหน้าที่ให้การศึกษาควรระลึกถึงอยู่เสมอ และถือเป็นภาระรับผิดชอบที่จะต้องอบรมสั่งสอนนักเรียนของตนให้วิวัฒนาไปตามหลักการดังกล่าวให้บรรลุผลโดยไม่ช้า” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2531, น. 304)

จากพระบรมราโชวาทฯ ดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่จะพัฒนาคนได้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาจะเป็นเทคโนโลยีอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาคุณภาพของคน แต่หากการบริหารการศึกษาหรือการควบคุมดูแลการศึกษาไร้ประสิทธิภาพ การศึกษาก็จะทำลายประสิทธิภาพของคนได้โดยง่าย ดังนั้น ในการบริหารการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคน (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533, น. 168) ประกอบกับการบริหารการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ซึ่งคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าซึ่งต้องพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงผู้นำต้องเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจหรือร่วมปฏิบัติภารกิจและต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานขององค์การนั้นๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่

เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การทำงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (อำภา บุญช่วย, 2537, น. 79)

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยอาจให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารและจัดการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ประการ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู

ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูรู้และเข้ามาตรฐานของผู้เรียนตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ (2) ครูสามารถจัดการศึกษาที่สมดุล 4 อย่าง คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา หัตถศึกษา และมาตรฐานผู้เรียนตามหลักสูตร คือการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) และประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะการเรียนการสอนเป็นการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงความเหมาะสม บรรยากาศ เทคนิค และองค์ประกอบทั้งหลายที่มาช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ที่สุด หลักสูตรแม่บทอาจจะเขียนได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าครูสอนไม่เป็น ไม่รู้จักวิธีการสอน ผู้เรียนจะรู้สึกเบื่อหน่าย และจะไม่เกิดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนอาจมาจากอิทธิพลหลายๆ ประการ เช่นสมรรถภาพทางปัญญาของผู้เรียน ลักษณะนิสัยในการเรียนสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนตลอดจนความสามารถในการสอนของครู แต่ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ คือ ครูผู้สอน เพราะเป็นผู้พัฒนาองค์ประกอบต่างๆ และเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ดังนั้น การที่ครูสามารถอธิบายการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นสำคัญ (อัปสร มีสิงห์, 2534, น. 12)

ดังนั้น ในการพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานทางด้านวิชาการ หรือการสอนให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เช่น การบริหารงานทางด้านบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานทางด้านงบประมาณ การบริหารงานทางด้านเครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้

ในการจัดการศึกษา รวมถึงกระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่เกิดประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากภาวะผู้นำของสถานศึกษานั้นๆ

ที่มีภาวะผู้นำที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือไม่สามารถปกครองบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาของสุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำนั้น เป็นกระบวนการสำหรับการสร้างและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มุ่งมั่น และมีแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้นำที่ดี จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษาต่างๆ ได้ รวมถึงสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงศักยภาพต่างๆ ตามที่สถานศึกษาได้มีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ และพันธกิจต่างๆ ไว้ โดยใช้หลักความยุติธรรม หลักการอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และลดความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

การศึกษาดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา โพธิ์อ้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในมุมมองของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความประสงค์ หรือมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นี่มีคุณสมบัติที่ดี และเป็นผู้นำที่สามารถบริหารความขัดแย้งต่างๆ ภายในสถานศึกษา รวมถึงสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรต่างๆ ในสถานศึกษา มาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน รวมถึงผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำในการแสดงออกถึงทักษะทางด้านการปกครองที่เป็นธรรม และเป็นผู้ที่มีการประพฤติคนเป็นอย่างที่ดี มีความเหมาะสม และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในหลายๆ ด้าน เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยยังพบประเด็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเกิดปัญหาตามการศึกษาของอัจฉรา โพธิ์อ้น (2557, น. 1) พบว่า ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ ทำงานไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เหี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา และจากสภาพสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงจะประสลผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมมีผลมาจากพฤติกรรมของผู้นำซึ่งปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระบบทางสังคมการเมือง การปกครองการศึกษาและเศรษฐกิจ และการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2557, น. 2) ที่พบว่า ภาวะผู้นำนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะมีรูปแบบ

เป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ภาวะผู้นำให้ถูกต้องอย่างเหมาะสมนั้น จำเป็นจะต้องใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บุคคล เวลา สถานที่ต่างๆ เป็นต้น เพื่อทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด

แต่ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันนี้ จะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งได้มีการประพฤติหรือการปฏิบัติตนในลักษณะการเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม หรือขาดภาวะผู้นำ ทำให้การบริหารในสถานศึกษาภายในสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งในการศึกษางานวิจัย รวมถึงแนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำต่างๆ ผู้วิจัยพบว่า ปัจจุบันภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทนี้ จะส่งผลทำให้สถานศึกษาเกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้มีอำนาจ และเป็นผู้ที่เด็ดขาด จึงสามารถสั่งให้ครูต้องปฏิบัติตามที่ตนเองระบุ หรือต้องการ ซึ่งบุคลากรต่างๆ ภายในสถานศึกษา ก็ไม่สามารถโต้แย้งได้ และจะต้องปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของผู้นำแบบบงการด้วยความไม่เต็มใจ เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทนี้ เป็นภาวะผู้นำที่จะสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำจะให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถนำเสนอแนวทางต่างๆ หรือนำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิต่อไป ประกอบกับผู้นำประเภทนี้ จะสนับสนุนทั้งทางด้านปัจจัยต่างๆ เช่น เวลา สถานที่ หรืองบประมาณ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างไร้ข้อจำกัดต่อไป แต่สภาพปัญหาของภาวะผู้นำแบบนี้ คือ ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แตกต่างกัน บางครั้งผู้บริหารก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสถานศึกษาอาจจะต้องเสียงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยในการสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้น

3. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทนี้ จะเป็นในลักษณะของการบูรณาการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งปัญหาของภาวะผู้นำแบบนี้ คือ ในการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่างๆ ของสถานศึกษาจะมุ่งเน้นที่ลักษณะของการทำงานเป็นทีม โดยอาจจะบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ

เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่สภาพปัจจุบันของหลายโรงเรียน ไม่สามารถใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ เพราะหลักสูตรการสอน รวมถึงเนื้อหาวิชาต่างๆ ยังไม่ได้จัดทำในรูปแบบของการบูรณาการ จึงทำให้ไม่สามารถใช้ในการบริหารสถานศึกษาบางแห่งที่ยังขาดความเข้มแข็งทางด้านวิชาการได้

4. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทนี้ จะเป็นลักษณะที่ผู้บริหารไม่มุ่งเน้นที่กระบวนการ แต่จะมุ่งเน้นที่ทำให้เกิดผลงานหรือความสำเร็จตามที่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งปัญหาของภาวะผู้นำในรูปแบบนี้ คือ การที่จะเกิดการแข่งขันของบุคลากรในสถานศึกษา หรือเกิดความขัดแย้งกัน รวมถึงเกิดปัญหาในการเอารัดเอาเปรียบ ไม่ร่วมมือกันทำงาน เพราะผลงานที่ทำจะไม่สะท้อนถึงความสำเร็จของตนเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งผู้บริหารประเภทนี้ จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จ โดยไม่มุ่งเน้นกระบวนการหรือความถูกต้อง รวมถึงไม่เน้นความร่วมมือในการทำงาน เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหลักของสถานศึกษา คือ งานด้านการสอน ความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

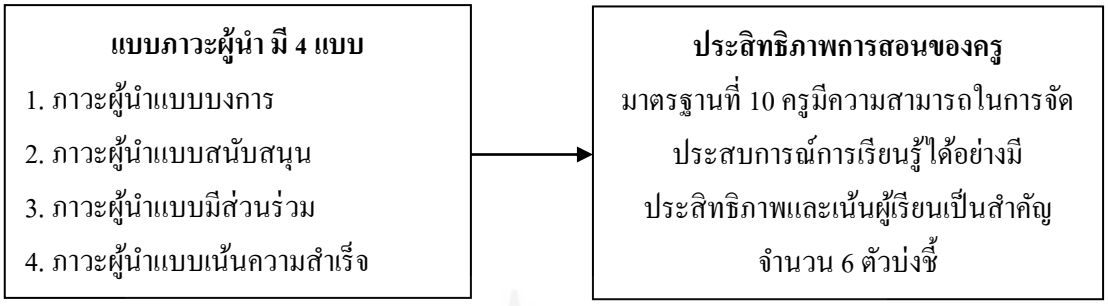
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ตัวแปรที่ศึกษากลุ่มที่ 1 เป็นตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งพฤติกรรมดังกล่าวออกเป็น 4 แบบ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮาส์และอีแวนส์ (House-Evan Path-Goal Theory Leadership อ้างใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540: 227) ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive)
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive)
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative)
4. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละแบบนั้น สามารถกำหนดกรอบพฤติกรรมได้ตามที่เสนอไว้ ในนิยามศัพท์เฉพาะประกอบกับผู้วิจัยจะใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละแบบ เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรกลุ่มที่ 2 ตัวแปรตามของการศึกษาครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู ใช้กรอบตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) พ.ศ. 2547 และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือมาตรฐานที่ 10 ครู มีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก, 2547: 15) โดยจำแนกองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู เป็น 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร
2. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ครูสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน
6. ครูนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถเขียนเป็นแผนภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ครั้งนี้นั้น ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเนื้อหาที่จะทำการศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาที่ ผ่านประเมิน สมศ. รอบสาม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 65 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 997 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมศ. รอบสาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 997 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหาร ทั้งทางกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

6.2.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ (directive leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน แจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

6.2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

6.2.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (participative leadership) หมายถึง ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ให้มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

6.2.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (achievement-oriented leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายท้าทาย สร้างมาตรฐานด้ายความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

6.3 ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีผลทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแยกเป็น 6 ตัวบ่งชี้ คือ

6.3.1 ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และหลักสูตรสถานศึกษาที่ตนสังกัด ครูมีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานของผู้เรียนตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ 4 ด้าน คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษาและหัตถศึกษา

6.3.2 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตร (เก่ง ดี มีสุข) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรได้ ครูมีความสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรได้ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ และการจัดทำแผนการเรียนรู้ได้เน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เช่น แนวทาง สุ จิ ปุ

6.3.3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูสามารถจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ครูสามารถจัดกิจกรรมและสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ครูสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน ครูสังเกตรูปแบบ วิธีการ ปัญหา และแนวทางแก้ไขการทำงานของนักเรียน ครูสร้างกรณีตัวอย่างปัญหาสถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและกระตุ้นให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกแก้ปัญหาและปรับปรุงตนเอง ครูสามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และนำความรู้สู่การปฏิบัติ

6.3.4 ครูสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ครูสามารถศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน ครูสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูสามารถประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นและครูสามารถประเมินผลการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6.3.5 ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน ประกอบด้วย ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน ครูสามารถประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย ครูมีการประเมินเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน

6.3.6 ครูนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ครูสามารถพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูสามารถนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และครูสามารถนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

6.4 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7.2 ได้ทราบถึงประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7.3 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

7.4 ได้แนวทางในการบริหารงานทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวคิดที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสามารถนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามตัวแปรของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านแบบภาวะผู้นำ
    1.1 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบบงการ
    1.2 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
    1.3 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
    1.4 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู
    2.1 ตัวแปรด้านเป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร
    2.2 ตัวแปรด้านความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
    2.3 ตัวแปรด้านสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
    2.4 ตัวแปรด้านสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
    2.5 ตัวแปรด้านสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน
    2.6 ตัวแปรด้านการนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
    3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ตัวแปรด้านแบบภาวะผู้นำ

1.1 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบบงการ

อาคม วัดไธสง (2547, น.30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบงการ หมายถึง ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leader) เป็นผู้นำที่ชอบบงการหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจ ขาดการแนะนำหรือสอนวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบสั่งการก็คล้ายกับผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ความสอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และขอร้องให้สมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

รวมถึงในการศึกษาของสงวน สุทธเลิศอรุณ (2523, น. 115) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก มีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือเป็นผู้มีความเคร่งครัดในระเบียบแบบแผน และคำสั่ง มีความมุ่งหวังให้ได้งานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้นำลักษณะนี้จะคอยตรวจตราดูว่างานจะสำเร็จหรือยัง โดยไม่สนใจกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

ประกอบกับการศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ซึ่งมีแนวคิดแตกต่างกันไปดังกล่าวข้างต้น แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิดการจำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ของ เฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของทฤษฎีโดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ คือ

สงวน สุทธเลิศอรุณ (2523, น. 115) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดงานเป็นหลัก มีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือเป็นผู้มีความเคร่งครัดในระเบียบแบบแผน และคำสั่ง มีความมุ่งหวังให้ได้งานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้นำลักษณะนี้จะคอยตรวจตรา ดูว่างานจะสำเร็จหรือยัง โดยไม่สนใจกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบชี้นำ ซึ่งมีความหมายเหมือนกับ ภาวะผู้นำแบบบงการ คือมีลักษณะที่สำคัญ คือ (1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์การ (2) เสนอแนะสิ่งที่จะต้อทำและวิธีการที่จะทำ (3) กำหนดตาราง

ทำงานให้แล้วเสร็จ (4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (5) สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำกลุ่ม

เลวิน (Lewin, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, น. 35) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของผู้นำจากการใช้อำนาจ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดตัวเองเป็นสำคัญ เป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้นการใช้อำนาจทุกอย่างจึงออกจากตัวผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร ที่ไหน ทำเมื่อไร ผู้นำจะเป็นผู้สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปปฏิบัติ ผู้นำประเภทนี้ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตามทันทีที่ได้รับคำสั่ง

เฮาส์ (House, อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, น. 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง พวกเขาจะเตรียมคำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่ต้องใช้จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในฐานะของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการบอกกล่าว ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานสูง จึงต้องใช้ภาวะผู้นำที่บงการอย่างมาก จะรวมถึงการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานควรจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประสานงานตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลารวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบกำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

1.2 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

อาคม วัดไธสง (2547, น, 30) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader) หมายถึง ผู้นำที่แสดงความเป็นมิตรให้กำลังใจและความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจะให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเขาถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพลัง

สำคัญที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, น. 66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ยังมีนักคิดและนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษา คือ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, น. 115) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดทั้งบุคคลและงาน มีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ คือ ครองคนและครองงานผลก็คือจะได้ทั้งคนและงาน

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญ คือ 1) ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นพึงพอใจของบุคลากร 2) ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน 3) เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย 4) ให้ความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

เฮาส์ และคณะ (House, et al. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น. 193) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย ในด้านพฤติกรรมภาวะนำเชิงสนับสนุน ว่า จะคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพ คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, อ้างในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำสนับสนุน คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูง มีการกำหนดทิศทางการทำงานสนับสนุนความต้องการของพนักงาน แต่จะมีการชักจูงพนักงานด้วยการขายความคิดให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่ เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้และความห่วงใย เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

1.3 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

อาคม วัดไธสง (2547, น. 30) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่จะอาศัยความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การตัดสินใจก็อยู่ที่ผู้นำ ความสอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66- 72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ ประกอบกับการศึกษาของ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, น. 115) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่เน้น ความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน พยายามสร้างน้ำใจให้เกิดแก่ผู้ร่วมงาน โดยหวังว่าเมื่อบุคคลมีขวัญ และกำลังใจแล้วงานย่อมจะตามมาและเป็นการครองใจคนให้ได้

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 33) กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ว่ามีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรึกษาหารือบุคลากร

3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ก่อนการตัดสินใจ

เลวิน (Lewin, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น. 178) ได้กล่าวถึงผู้นำ

ที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบ

มีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ

ความคิดเห็นที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำแบบนี้เน้นการตัดสินใจ

โดยกลุ่ม ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ให้กำหนดวิธีทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานร่วมกันเน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

เฮาส์ (House, อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, น. 228) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบ

มีส่วนร่วม จะปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสาระสำคัญในความสัมพันธ์ของงาน จะชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น และจะพยายามใช้ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้นำที่ใช้คือมุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะแนวและการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงาน มีการใช้ข้อมูลและมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ให้ความเชื่อมั่นและการให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายและการบังคับบัญชา ตัดสินใจในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับงาน จนกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงาน และให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกและรับฟังผู้ตาม จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจและระดมความคิด พิจารณาการเสนอความคิดของผู้ตามอย่างจริงจัง หามติเอกฉันท์ระหว่างผู้ตามและผู้นำอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายการตัดสินใจแก่ผู้ตามที่มีความสามารถ

1.4 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

อาคม วัดไธสง (2547, น.30) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement-oriented Leader) เป็นผู้นำที่ตั้งวัตถุประสงค์ของงาน เป็นเครื่องท้าทาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและยังแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ผู้นำจะใช้งานและผลสำเร็จของงานเป็นหลักในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ความสอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศ และแสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย ประกอบกับการศึกษาของ

วิโรจน์ สาระรัตนะ (2546, น. 193) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จว่ามีลักษณะสำคัญ 1) มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เฮาส์ (House, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

เรดดิน (Reddin William J. อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, น. 239) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบอุทิศตน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จคือเป็นผู้นำที่ใช้ความสัมพันธ์ด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญแต่การตอบสนองความต้องการของบุคคล พฤติกรรมส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผนงาน การจัดองค์การและการควบคุม มักใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการจูงใจการทำงานด้วยการยกย่องชมเชย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบเน้นความสำเร็จเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู

2.1 ตัวแปรด้านเป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร

เทียมจันทร์ พานิชย์สินไชย (2530ล น. 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอนของครู หรือการดำเนินการสอนในหน้าที่ของครูเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2536, น. 97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้งทางด้านพุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ตลอดจนได้รับความสำเร็จมีสมรรถภาพครบถ้วนตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน เช่น บุคลิกครูผู้สอน ทักษะการสอน ความสามารถทางวิชาการ อุปกรณ์การเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เจตคติของผู้สอนต่อผู้เรียนและวิชาที่สอนการวัดผล-ประเมินผลการเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, น. 16-19) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในประกอบวิชาชีพ คุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมาตรฐานการ

ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประกอบกับมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดย การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผล การพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด คือ (1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน (2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ (3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน (4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ประกอบกับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 15-18) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูรู้และเข้ามาตรฐานของผู้เรียนตามหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาชาติ (2) ครูสามารถจัดการศึกษาที่สมดุล 4 อย่าง คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา หัตถศึกษา และมาตรฐานผู้เรียนตามหลักสูตร (พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2 ตัวแปรด้านความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ (2) ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ เช่น แนวทาง สุ จิ ปุ ลิ เป็นต้น

2.3 ตัวแปรด้านสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 15-18) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาวิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาสังคมศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาภาษาอังกฤษ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

ตัวบ่งชี้ที่ 8 ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จิ ปุ ลิ จัดการเรียนการสอนตามคู่มือต่างๆ เป็นต้น ในวิชาคอมพิวเตอร์ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6)

โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และการงานอาชีพและเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) โดยมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูสามารถจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า/จูงใจ/เสริมแรงให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ (2) ครูเข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง (3) ครูสามารถจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกันเอง โดยครูต้องสังเกต และเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (4) ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหา และปรับปรุงตนเอง (5) ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริงโดยร่วมมือกับชุมชน (6) ครูสามารถปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีสังคมไทยและ สังคมโลก (7) ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน และสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (8) ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนจดบันทึกความรู้ให้เป็นระบบและนำความรู้สู่การปฏิบัติ

2.4 ตัวแปรด้านสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 15-18) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูสามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาประกอบด้วย (1) ครูสามารถศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน (2) ครูสามารถผลิตพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน (3) ครูสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน (4) ครูสามารถประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น (5) ครูสามารถประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.5 ตัวแปรด้านสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, น. 15-18) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู คือ ตัวบ่งชี้ที่ 9 ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน และสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการของ ผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ที่มีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการของผู้เรียน (2) ครูสามารถประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

2.6 ตัวแปรด้านการนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547ล น. 15-18) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 ครูนำ

ผลการเรียนการสอนมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา คือ (1) ครูสามารถพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) ครูสามารถนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) ครูสามารถนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

พิกุล คำเพชรดี (2540, น. 75-79) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามแนวคิดของเร็ดดิน (Reddin) พบว่า ผู้บริหารโงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เป็นผู้บริหารที่มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย แบบนักพัฒนาร้อยละ 47.12 แบบผู้ยึดระเบียบร้อยละ 4.44 แบบนักบริหารร้อยละ 4.00 แบบผู้เผด็จการแบบมีศิลป์ร้อยละ 0.44 และประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ประกอบด้วย แบบนักบุญ ร้อยละ 35.56 แบบนักประนีประนอม 4.44 และแบบผู้หนีงานร้อยละ 4.00

อิสรีย์ ทองภูมิพันธ์ (2541, น. 68-70) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาศึกษาตามแนวความคิดของเร็ดดิน (Reddin) พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลสูงส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริหารเป็นแบบนักพัฒนา ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรม การบริหารเป็นแบบนักบุญ

กำจรเดช พรหมสวัสดิ์ (2543, น. 62-63) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบรหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาตามแนวคิดของเร็ดดิน (Reddin) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย นักพัฒนาร้อยละ 50.98 ผู้ยึดระเบียบร้อยละ 13.72 และนักบริหารร้อยละ 7.84 ส่วนพฤติกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำประกอบด้วย ผู้หนีงานและนักบุญมีจำนวนเท่ากันร้อยละ 9.80 ผู้ประนีประนอมร้อยละ 5.88 และผู้เผด็จการร้อยละ 1.96

ทำนองเดียวกัน ประเวศ ทิพจร (2546, น. 61-64) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดของเร็ดดิน (Reddin) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยปราการเป็นผู้บริหารประเภทที่มีประสิทธิผลต่ำตามทัศนะของตนเอง ประกอบด้วย แบบนักบุญร้อยละ 65.00 แบบผู้หนีงานร้อยละ 20.00 และแบบนักประนีประนอม ร้อยละ 15.00 ในขณะที่ครูผู้สอนก็เห็นว่า แบบผู้หนีงานร้อยละ 58.43 แบบนักบุญร้อยละ 32.02 แบบเผด็จการร้อยละ 4.50 แบบนักประนีประนอมร้อยละ 3.93 และเป็นพฤติกรรมการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลสูง คือ แบบนักบริหารร้อยละ 1.12

ชุติกาญจน์ ทาเกิด (2547, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น จำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหาร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีการของเร็ดดิน (Reddin) และใช้ร้อยละ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีพฤติกรรม การบริหารที่มีประสิทธิผลต่ำ ร้อยละ 55.84ซึ่งประกอบด้วย ผู้หนีงาน ร้อยละ 38.52 นักบุญ ร้อยละ 9.52 ผู้เผด็จการ ร้อยละ 7.80 และมีพฤติกรรม การบริหารที่มีประสิทธิผลสูง ร้อยละ 44.16 ซึ่งประกอบด้วยผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 21.21 นักพัฒนา ร้อยละ 9.10 และผู้เผด็จการที่มีศิลป์ ร้อยละ 13.85 แต่ไม่ปรากฏพฤติกรรมแบบนักประนีประนอมและนักบริหารในการวิจัยครั้งนี้

นิรัญ เหลืองอร่าม (2549, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามแนวคิดของเร็ดดิน (Reddin) และใช้ร้อยละ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมการบริหารแบบประสิทธิผลต่ำ เป็นผู้หนีงาน ร้อยละ 27.73 นักบุญ ร้อยละ 17.23 ผู้เผด็จการ ร้อยละ 3.78 และนักประนีประนอม ร้อยละ 1.68 และมีพฤติกรรมการบริหารแบบประสิทธิผลสูง เป็นผู้ยึดระเบียบ ร้อยละ 23.95 นักพัฒนา ร้อยละ 23.53 นักบริหาร ร้อยละ 1.26 และผู้เผด็จการแบบมีศิลป์ ร้อยละ 0.84

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการที่จะดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ส่วนใหญ่จะมีแบบผู้นำที่มุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะเป็นผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเข้ากับสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะนักเปลี่ยนแปลงและผู้นำในฐานะนักพูด

3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู

สมดี เพียรการค้า (2541, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง มีจุดประสงค์คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับโรงเรียนไม่ขยายโอกาส โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนกับครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ทำหน้าที่นิเทศ 170 คน ครูที่ไม่ได้ทำการนิเทศ 287 คน รวม 457 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า ผลการวิจัยพบดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

2. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนไม่ขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนและครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนไม่ขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ไม่แตกต่างกัน 56

6. ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ไม่แตกต่างกัน

7. ครูที่ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนและครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรีรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและมาตรประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดบุคลากรบุคลากรให้ความร่วมมือน้อยและไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2546, น. 53-57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้, น. การประเมินและการประกัน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร 250 คน ครูและบุคลากร 7,444 คน นักเรียนชั้น ป.6 และ ม.3 รวม 6,564 คน คณะกรรมการและผู้ปกครองนักเรียน 6,653 คน คณะนักวิจัย 105 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 3 ชุด รวม 10 ฉบับ สถิติที่ใช้ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า สภาพทางกายภาพด้านห้องสมุด สื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 45-50 เห็นว่ามีในระดับ ปานกลาง กระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญยังทำได้ไม่มากนัก การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงตามแนวใหม่ยังใช้ไม่มากนัก โดยเฉพาะประเด็นการให้นักเรียนประเมินการสอนของครู การวางระบบประเมินทั้งโรงเรียน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ยังทำได้น้อย การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นการเข้าฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม กิจกรรมที่ทำน้อยคือการแก้ไขปรับปรุง โดยการทำวิจัย การเป็นพี่เลี้ยงแบบกัลยาณมิตร วิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ การประกันคุณภาพครูยังขาดความมั่นใจว่าจะทำอย่างไร ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากหน่วยงานบางครั้งไม่ตรงกันทำให้ครูสับสน การประชุมระหว่างครูมีน้อยส่วนใหญ่เป็นการประชุมเพื่อรับทราบ การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาเฉพาะครูที่เข้ารับการอบรมกลับมาไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่ยังสอน

และประเมินแบบเดิม เน้นการสอนตามเนื้อหาสาระและเน้นความจำในเนื้อหาสาระมากกว่าการสอนให้คิดวิเคราะห์ การประเมินเป็นการประเมินโดยครูใช้การสอบเป็นส่วนใหญ่

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown, 1998) ทำการวิเคราะห์การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในโรงเรียน และที่มาจากชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมือ หรือกลไกอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา โดยศึกษา ใน 4 วิธี 1) ภาวะผู้นำในโรงเรียน 2) บรรยากาศในโรงเรียน 3) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) การสัมภาษณ์กลุ่มและ 3) กลุ่มโรงเรียน (แบ่งตามช่วงเวลาที่เข้าร่วมโครงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน) 4) จำนวนปีที่เข้าร่วมโครงการ และ 5) จำนวนปีที่ร่วมมือกับเขตพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแปรกลุ่มโรงเรียนเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับบทบาท พบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะผู้นำของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) แม้การรับรู้ของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ จะแตกต่างกันในบางด้านแต่แบบแผน (Pattern) ของบทบาทกลุ่มโรงเรียนก็สอดคล้องกัน 3) การรับรู้ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้เกี่ยวข้องสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เข้าร่วมโครงการ

คิม (Kim, 1998) ศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสร้างระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องจากเขตพื้นที่มายังโรงเรียน โดยกล่าวนำว่า โรงเรียนทั้งหลายต่างก็ประสบปัญหานักเรียนมีผลการเรียนตกต่ำ และคุณภาพของโรงเรียนลดลง สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การกระจายอำนาจการศึกษา โดยใช้การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งมุ่งถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจจากเขตพื้นที่มายังโรงเรียนและสร้างระบบการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการจัดการกับสิ่งที่มักถูกจำแนกออกจากกันคือ ภาวะผู้นำ กับโครงสร้างภาวะผู้นำเป็นตัวช่วยเชื่อมโยงองค์ประกอบ 4 ประการต่อไปนี้ทั้งโดยทางตรง (Linear) และโดยผสมผสาน (Integrated) ซึ่งแบ่งได้ 3 คู่ คือ 1) เชื่อมโยงโครงสร้างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเข้ากับภาวะผู้นำทางการพัฒนาโรงเรียน 2) เชื่อมโยงภาวะผู้นำเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) เชื่อมโยงวัฒนธรรมของโรงเรียนเข้ากับความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 35 คน จาก 10 เขตพื้นที่การศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และอีก 1 รัฐจากประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยได้สนับสนุนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เป็นการบริหารที่ดีรูปแบบหนึ่งแต่มีผลต่อภาวะผู้นำของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จของโรงเรียน ความสอดคล้องกันระหว่างโครงการสร้างที่เป็นทางการ ภาวะผู้นำและองค์ประกอบ

อื่นๆ ของการปรับโครงสร้างมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนสูง ความสำเร็จของการปฏิรูปเป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นพลวัตรระหว่างโครงสร้างที่เป็นทางการ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม สิ่งที่ต้องคำนึงมากที่สุดในการใช้การบริหารรูปแบบนี้ คือ ต้องพยายามประสาน และเชื่อมโยงภาวะผู้นำของโรงเรียนเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน

สแตรก (Strack, 2001) ศึกษาการริเริ่มนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในโรงเรียน Rock Prairie ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาตั้งใหม่ในเขตพื้นที่การศึกษา College Station รัฐเท็กซัส เพื่อศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานของโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านผู้ปกครอง และด้านนักเรียน โดยศึกษาการปฏิบัติงานของโรงเรียนเกี่ยวกับ 1) งบประมาณ 2) การคัดเลือกบุคลากร 3) ขวัญและกำลังใจของครู และ 4) การบริหารจัดการโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและผู้ปกครองมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันโดยเฉพาะในแง่การภารกิจของโรงเรียน 2) ระดับการมีส่วนร่วมของครูสูงขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น 3) การที่ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจมากขึ้นและการที่ความเชี่ยวชาญของครูถูกใช้ไปในทางบวกมากขึ้นทำให้ความเป็นวิชาชีพของครูสูงขึ้น และความต้องการของโรงเรียนได้รับการกล่าวถึงมากขึ้น 4) การที่ผู้ปกครองกลายมาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารโรงเรียนรูปแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีช่องทางในการให้ความร่วมมือมากขึ้น 5) แม้การบริหารแบบนี้จะทำให้ครูมีความเป็นนักวิชาชีพสูงขึ้นช่วยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่นักเรียนก็ยังคงเป็นคนกลุ่มแรกที่ได้รับประโยชน์ กล่าวคือ บรรยากาศทางบวกในโรงเรียน ความสามัคคีของครู และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนำพาไปสู่การสอนที่ประสิทธิผล 6) การมีส่วนร่วมของครูในการคัดสรรบุคลากร กระบวนการงบประมาณ และกระบวนการปรับปรุงโรงเรียนทำให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้มาก

วิลเลียมส์ (Williams, 2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารและบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอมุมมองด้านภาวะผู้นำและการประเมินแก่นักปฏิบัติ และเพื่อศึกษาคุณภาพและกรอบของภาวะผู้นำที่หลากหลายตามที่อ้างไว้ในวรรณกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และเพื่อศึกษาบทบาทของการประเมินและความสัมพันธ์ของการประเมินกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มโรงเรียนจำนวน 3 กลุ่ม ในตำบลต่างกัน 3 ตำบลในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนใต้ โดยใช้ข้อมูลแบบสามเส้าจากการสำรวจ การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว และผู้บริหารระดับที่ตั้งโรงเรียนได้รับการสุ่มให้ร่วมในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนระหว่างการมีคุณภาพของภาวะผู้ในกระบวนการประเมินกับประสิทธิผลของกระบวนการประเมินตามที่รับรู้ การศึกษามุ่งเน้นจำเพาะเรื่องเนื้อหาของกระบวนการประเมิน ผู้บริหารเห็นพ้องกับคุณภาพของ

ภาวะผู้นำที่อ้างในการวิจัยครั้งนี้ว่ามีความสำคัญต่อภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อมูลเชิงคุณภาพเสนอแนะในระดับน้อยว่า คุณภาพของภาวะผู้นำที่อ้างว่ามีความสำคัญที่สุดนั้นมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของกลุ่มโรงเรียนที่เข้าร่วมครั้งนี้ ผู้บริหารรู้สึกว่ากระบวนการประเมินได้ออกแบบเกี่ยวกับกรอบภาวะผู้นำ เช่น กรอบภาวะผู้นำที่ศูนย์ ISLLC ได้พัฒนาขึ้นนั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมและการสอน การร่วมมือปฏิบัติ การจัดการ บริบททางการเมือง ทางสังคมและจริยธรรมเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในกระบวนการประเมินและเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้านการบริหาร ข้อมูลเชิงปริมาณก็ให้สารสนเทศเกี่ยวกับทักษะการประเมิน ที่ได้จากกระบวนการ ผู้บริหารรู้สึกว่าบทสนทนาที่กำลังดำเนินการอยู่และความสัมพันธ์กับผู้นิเทศของตนที่ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดนั้น เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของกระบวนการประเมิน ผู้บริหารกล่าวด้วยว่าเพื่อนสอนเพื่อน และการสะท้อนตนเองจะเป็นความคิดที่ผู้บริหารอยากจะทำการศึกษาต่อไปเพื่อรวมไว้ในข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล และผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนที่ต้องการนำกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิผลไปใช้ซึ่งส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ

สโลน (Sloan, 2002) ได้ศึกษารูปแบบสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในวิทยาลัยชุมชนที่ยอมรับไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่าต่อเนื่อง เพื่อจะกล่าวถึงความซับซ้อนของภาวะผู้นำและของสถานการณ์ภาวะผู้นำในวิทยาลัยการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้จึงได้พิจารณาเกณฑ์ต่างๆ จำนวนมาก ซึ่งได้แก่ สถานการณ์ของภาวะผู้นำ และตัวแปรแทรกแซงที่ส่งผลต่อสถานการณ์ของภาวะผู้นำ รวมทั้งลักษณะของบุคลิกภาพ รูปแบบภาวะผู้นำ และรูปแบบของทีมประธานและผู้นำอาวุโสอื่นๆ การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโครงสร้างทางทฤษฎีของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในวิทยาลัยชุมชนที่ได้รับเอาหรือต้องการรับเอาหลักการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง สถาบันสองแห่งได้รับการระบุว่าประสบความสำเร็จตามการประเมินระดับนำเกณฑ์การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางการปฏิบัติของมัลคอล์ม บอลดริดจ์ไปใช้ แบบสอบถามบุคลิกภาพทางอาชีพได้นำไปใช้เพื่อกำหนดลักษณะบุคลิกภาพที่วิกฤตประเภทของทีม และรูปแบบภาวะผู้นำของประธานและสมาชิกอาวุโสของทีมและได้ใช้แบบสอบถาม รายงานของสถาบัน และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติของภาวะผู้นำซีอีโอ และเพื่อสำรวจโครงสร้างขององค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมจำนวนมากที่มีความสำคัญต่อการนำไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่องไปใช้แล้วประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่องสามารถจะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายแต่การนำไปใช้จำเป็นต้องมีข้อผูกพันในระยะยาวมากถึง 10-15 ปี ประธานควรจะมอบอำนาจให้ผู้อื่นและควรจะรวมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้ตามใช้อิทธิพลร่วมกันเข้าไว้ด้วยทีมต่างๆ ที่มีหน้าที่ร่วมกันและโครงสร้างของงานตามแนวนอนควรจะ

ได้รับการพัฒนาสภาพแวดล้อมของการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่องจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relations-orientated leadership)

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการสอนของครูข้างต้นเห็นว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีประสิทธิภาพตามรูปแบบพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใดและมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและประสิทธิภาพการสอนของครูและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านประเมินของ สมศ. รอบสามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 65 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านประเมินของ สมศ. รอบสาม โดยใช้วิธีแบบเจาะจง จำนวน 65 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ผ่านประเมิน สมศ. รอบสาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 997 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) แล้วจึงทำการสุ่มแบบง่ายได้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 278 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาคผนวก ข คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

และผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2. ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความสำคัญในประเด็นต่างๆ 3 ประเด็น คือ (1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (3) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ตามตัวบ่งชี้ 6 ประการ คือ 1) ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป้าหมายของหลักสูตร 2) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ครูสามารถพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงและอิงพัฒนาการของผู้เรียน 6) ครูนำผลการประเมินมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

5. ผู้วิจัยทำการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความตรง (Validity) ทดสอบหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการทดสอบ ดังนี้

5.1 การหาค่าความตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากปรับแก้ไขไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเพื่อดูความถูกต้องของแบบสอบถามในสิ่งที่ต้องการจะวัด หรือความถูกต้องแม่นยำที่แบบสอบถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้หลักความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Concordance: IOC)

ดังแสดงในภาคผนวก ง กำหนดให้เลือกตอบแบบ 3 ช่องคือ

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์	ให้	1 คะแนน
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์	ให้	-1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	ให้	0 คะแนน

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = R/N$$

โดย IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R แทน คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การแปลความหมายของค่า IOC
- ถ้าได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
- ถ้าได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หรือมีค่าติดลบ แสดงว่าคำถามนั้นไม่มีความตรง

5.2 การหาค่าความเที่ยง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค โดยในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของทุกคำถาม (Correlation Item Total Correlation) ซึ่งทุกค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามได้ ตามภาคผนวกต่อไป

6. ผู้วิจัยทำการทำการปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ออกแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนพร้อมกับวิธีการตอบคำถาม จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วนคือ

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 278 ชุด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ ทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหรือสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในการวิจัยในส่วนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

4.2 ผู้วิจัยนำคำตอบในแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งจะมีรายละเอียดของการแบ่งเนื้อหาต่างๆ ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

4.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาทำการวิเคราะห์ โดยกำหนดขอบเขตของเกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1-5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00-5.00 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 100)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 05.00 หมายถึง การแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การแสดงพฤติกรรม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละของประสิทธิภาพการสอนของครู จากค่าการประเมินด้านการสอนของครู โดยกำหนดขอบเขตของเกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของ

ค่าคะแนน 1-5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2543: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 05.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้วยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อใช้หาค่าทางสถิติในการแสดงค่าข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการศึกษา เพื่อใช้ในการหาคำตอบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่ตั้งไว้ มีการใช้สถิติในการทดสอบ ดังนี้

5.1 สถิติเพื่อบรรยาย (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สำหรับบรรยายลักษณะของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถอ้างอิงถึงกลุ่มประชากรอื่นได้ ซึ่งประกอบด้วยสถิติ ดังนี้

5.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) เป็นการนับสมาชิกของสิ่งที่มีคุณสมบัติในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการจัดไว้ว่ามีจำนวนเท่าใดลงในตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Table)

5.1.2 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูล โดยการแสดงความสัมพันธ์และแจกแจงค่าของตัวแปรของข้อมูลตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้น

5.1.3 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของน้ำหนักความคิดเห็นตามมาตรวัดของ Likert Scale

5.1.4 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาการกระจายน้ำหนักของคำตอบโดยใช้สูตร

5.2 สถิติทดสอบ (Test Statistic) เป็นการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวบข้อมูลทั้งทางด้านแบบประเมินประสิทธิภาพของครู และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งจะมีรายละเอียดของการนำเสนอ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะมีรายละเอียดต่างๆ ต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาในส่วนที่ 1 นี้ จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งของครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 278 คน ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดต่างๆ ตามตารางที่ 4.1-4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	119	42.81
หญิง	159	57.19
รวม	**278**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน และมีการแบ่งออกเป็น เพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.19 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-30 ปี	36	12.95
31-40 ปี	84	30.22
41-50 ปี	87	31.29
51-60 ปี	71	25.54
รวม	**278**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นอันดับแรก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 ต่อมา คือ อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.54 ต่อมา คือ อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	81.65
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	18.35
รวม	**278**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 81.65 และระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	47	16.91
6-10 ปี	158	56.83
11 ปีขึ้นไป	73	26.26
รวม	**278**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการสอน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 รองลงมา คือ ประสบการณ์ประมาณ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 ต่อมา คือ ประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละ และจำนวน (คน) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูผู้สอน	249	89.57
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	29	10.43
รวม	**278**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน คือ ครูผู้สอน จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 89.57 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยมีจะมีรายละเอียดตามการเสนอดังตารางที่ 4.6-4.11 ดังนี้

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำแบบบงการ

ภาวะผู้นำแบบบงการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.464	0.744	มาก
2. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	3.622	0.796	มาก
3. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	3.439	0.732	มาก
4. ผู้บริหารไม่ไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่การสอน	3.806	0.805	มาก
5. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว	3.489	0.754	มาก
6. ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียว แล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	3.601	0.713	มาก
7. ผู้บริหารไม่อธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา	3.504	0.759	มาก
8. ผู้บริหารชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูผู้สอนทราบ	3.640	0.824	มาก
9. ผู้บริหารไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจน	3.475	0.678	มาก
10. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จ	3.669	0.902	มาก
รวม	**3.571**	**0.573**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมของภาวะผู้นำแบบบงการ ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.571) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย สามารถจัดลำดับได้ คือ (1) ผู้บริหารไม่ไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ($\overline{X}$ = 3.806) (2) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จ ($\overline{X}$ = 3.669) (3) ผู้บริหารชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูผู้สอนทราบ ($\overline{X}$ = 3.640) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
11. ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน	3.612	1.013	มาก
12. ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครูผู้สอน	3.410	0.937	มาก
13. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.709	0.853	มาก
14. ผู้บริหารให้คำแนะนำ เสนอแนะและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพ	3.612	0.820	มาก
15. ผู้บริหารเอาใจใส่ในความต้องการของครูผู้สอน	3.482	0.699	มาก
16. ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูผู้สอน	3.381	0.926	ปานกลาง
17. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	3.428	0.973	มาก
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	3.417	0.845	มาก
19. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูผู้สอน	3.450	0.913	มาก
20. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของบุคลากร	3.460	0.604	มาก
รวม	**3.496**	**0.654**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.496) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ

1. ระดับปานกลาง ได้แก่ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูผู้สอน ($\overline{X}$ =3.381)
2. ระดับมาก ได้แก่ (1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.709) (2) ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน ($\overline{X}$ =3.612) และผู้บริหารให้คำแนะนำ เสนอแนะและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ =3.612) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน แต่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แตกต่างกัน (3) ผู้บริหารเอาใจใส่ในความต้องการของครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 3.482) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
21. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ	3.338	0.691	ปานกลาง
22. ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	3.317	0.746	ปานกลาง
23. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	3.777	0.927	มาก
24. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	3.561	0.737	มาก
25. ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน	3.374	0.925	ปานกลาง
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.129	1.170	ปานกลาง
27. ผู้บริหารแสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.241	1.014	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
28. ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือครูผู้สอนเสมอ	4.000	0.887	มาก
29. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.590	1.036	มาก
30. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน	3.770	0.877	มาก
รวม	3.510	0.651	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.510) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ

1. ระดับมาก ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือครูผู้สอนเสมอ ($\overline{X}$ =4.000) (2) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.777) (3) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน ($\overline{X}$ =3.770) เป็นต้น

2. ระดับปานกลาง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.374) (2) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ ($\overline{X}$ =3.338) (3) ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ($\overline{X}$ =3.317) เป็นต้น

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
31. ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.644	0.764	มาก
32. ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอน มากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน	3.108	0.885	ปานกลาง
33. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.219	0.870	ปานกลาง
34. ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดไว้เป็นอย่างดี	3.245	0.878	ปานกลาง
35. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน	3.403	0.877	ปานกลาง
36. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	3.464	0.791	มาก
37. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครูผู้สอน	3.273	0.894	ปานกลาง
38. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานของครูผู้สอน	3.169	0.901	ปานกลาง
39. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.374	0.873	ปานกลาง
40. ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง	3.504	0.749	มาก
รวม	**3.340**	**0.609**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกกลาง ($\overline{X}$ =3.340) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ

1. ระดับมาก ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.644) (2) ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง ($\overline{X}$ =3.504) (3) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ($\overline{X}$ =3.464)

2. ระดับปานกลาง ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ =3.374) (2) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครูผู้สอน ($\overline{X}$ =3.273) (3) ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดไว้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =3.245) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมแต่ละประเภท

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ภาวะผู้นำแบบบงการ	3.571	0.573	มาก
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	3.496	0.654	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.510	0.651	มาก
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	3.340	0.609	ปานกลาง
รวม	**3.479**	**0.551**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าเฉลี่ยภาพรวมแต่ละประเภท อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.479) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ ($\overline{X}$ =3.571) (2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.510) (3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\overline{X}$ =3.496) (4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ =3.340) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ประสิทธิภาพในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ช ผู้วิจัยได้ผลข้อมูลมาจากผลการประเมินสถานศึกษา จำนวน 65 แห่ง ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ผลคะแนนโรงเรียนที่ผ่านการประเมินรอบสามและการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 65 สถานศึกษา

ลำดับที่	ผลคะแนนการผ่านเกณฑ์ สมศ.	ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู	
		คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน
1	80	4.00	มาก
2	81	4.80	มากที่สุด
3	82	4.00	มาก
4	85	4.00	มาก
5	85	4.10	มาก
6	91	4.00	มาก
7	89	4.85	มากที่สุด
8	79	4.30	มากที่สุด
9	81	4.10	มาก
10	86	4.50	มากที่สุด
11	82	4.50	มากที่สุด
12	83	4.00	มาก
13	80	4.80	มากที่สุด
14	80	4.10	มาก
15	83	4.10	มาก
16	80	4.10	มาก
17	82	4.60	มากที่สุด
18	86	4.50	มากที่สุด
19	85	4.50	มากที่สุด
20	81	4.00	มาก
21	89	4.60	มากที่สุด
22	79	4.80	มากที่สุด
23	81	4.80	มากที่สุด
24	86	4.80	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับที่	ผลคะแนนการผ่านเกณฑ์ สมศ.	ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู	
		คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน
25	82	4.10	มาก
26	83	4.85	มากที่สุด
27	80	4.00	มาก
28	80	4.00	มาก
29	83	4.50	มากที่สุด
30	80	4.50	มากที่สุด
31	82	4.80	มากที่สุด
32	89	4.60	มากที่สุด
33	79	4.30	มากที่สุด
34	81	4.50	มากที่สุด
35	86	4.10	มาก
36	82	4.60	มากที่สุด
37	83	3.95	มาก
38	81	4.60	มากที่สุด
39	86	4.30	มากที่สุด
40	82	4.10	มาก
41	80	4.00	มาก
42	83	3.95	มาก
43	80	4.00	มาก
44	82	4.30	มากที่สุด
45	86	4.85	มากที่สุด
46	85	4.85	มากที่สุด
47	81	5.00	มากที่สุด
48	80	4.95	มากที่สุด
49	83	4.20	มาก
50	80	4.10	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับที่	ผลคะแนนการผ่านเกณฑ์ สมศ.	ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู	
		คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน
51	83	4.80	มากที่สุด
52	80	3.95	มาก
53	80	4.00	มาก
54	83	4.80	มากที่สุด
55	80	4.10	มากที่สุด
56	82	4.80	มากที่สุด
57	86	4.60	มากที่สุด
58	85	4.50	มากที่สุด
59	82	4.95	มากที่สุด
60	85	4.50	มากที่สุด
61	85	4.10	มาก
62	91	4.00	มาก
63	89	4.30	มากที่สุด
64	79	4.50	มากที่สุด
65	81	4.10	มาก
รวม	**82.86**	**4.38**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมจากการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สถานศึกษาจำนวน 65 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผ่านตามเกณฑ์เกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ทุกแห่ง ผลคะแนนเฉลี่ย 82.86 ประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$ =4.38) เมื่อพิจารณาสถานศึกษาแต่ละแห่ง พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพการสอนมากถึงประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยจะใช้สถิติ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแต่ละแบบ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	ภาวะผู้นำแบบบงการ	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	ภาพรวมภาวะผู้นำ
ภาวะผู้นำแบบบงการ	1	.824**	.610**	.674**	.871**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน		1	.726**	.677**	.912**
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			1	.766**	.881**
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ				1	.879**
ภาพรวมภาวะผู้นำ					1

จากตารางที่ 4.12 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) ทุกข้อ และสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมภาวะผู้นำที่ระดับ .871 (r=.871)
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมภาวะผู้นำที่ระดับ .912 (r=.912)
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับภาพรวมภาวะผู้นำที่ระดับ .881 (r=.881)
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมภาวะผู้นำที่ระดับ .879 (r=.879)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ภาวะผู้นำแบบบงการ	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	ประสิทธิภาพการสอนของครู
ภาวะผู้นำแบบบงการ	1	.824**	.610**	.674**	.229**
		.000	.000	.000	.000
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน		1	.726**	.677**	.228**
			.000	.000	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			1	.766**	.246**
				.000	.000
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ				1	.495**
					.000
ประสิทธิภาพการสอนของครู					1

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

จากตารางที่ 4.13 ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) r = .229**

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) r = .228**

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) r = .246**

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) r = .495**

ตารางที่ 4.14 สรุปผลตามการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

ตัวแปร	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	การแปรผล
ภาวะผู้นำแบบบงการ	.000*	.229	มีอิทธิพล
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.000*	.228	มีอิทธิพล
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.000*	.246	มีอิทธิพล
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	.000*	.495	มีอิทธิพล

จากตารางที่ 4.14 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) ทุกข้อ

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามการวิเคราะห์ภาพรวมภาวะผู้นำแต่ละแบบกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	ภาพรวมภาวะผู้นำ	ประสิทธิภาพการสอนของครู
ภาวะผู้นำแบบบงการ	.871**	.229**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.912**	.228**
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.881**	.246**
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	.879**	.495**
ภาพรวมภาวะผู้นำ	1	.337**
ประสิทธิภาพการสอนของครู		1

จากตารางที่ 4.15 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) ทุกข้อ และสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ที่ระดับ .229 (r=.229)

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ที่ระดับ .228 (r=.228)

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ที่ระดับ .246 (r=.246)

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ที่ระดับ .495 (r=.495)

5. ภาพรวมภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ที่ระดับ .337 (r=.337)

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบต่างๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ Stepwise ด้วยสถิติ Multiple Regression

Coefficient

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.496	.216		-2.301	.022
	สนับสนุน	1.175	.061	.759	19.383	.000
2	(Constant)	-.176	.227		-.774	.439
	สนับสนุน	1.408	.086	.910	16.362	.000
	ส่วนร่วม	-.324	.087	-.208	-3.739	.000
3	(Constant)	-.446	.256		-1.737	.083
	สนับสนุน	1.224	.119	.791	10.242	.000
	ส่วนร่วม	-.330	.086	-.212	-3.836	.000
	บงการ	.263	.119	.149	2.215	.028
4	(Constant)	-.393	.256		-1.534	.126
	สนับสนุน	1.220	.119	.788	10.277	.000
	ส่วนร่วม	-.209	.103	-.134	-2.030	.043
	บงการ	.345	.124	.195	2.781	.006
	สำเร็จ	-.227	.107	-.137	-2.127	.034

a. Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.16 สามารถแสดงผลการหาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบต่างๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการ Stepwise ด้วยสถิติ Multiple Regression ผู้วิจัยพบว่า ตาม Model ที่ 4 ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 การสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาที่ผ่านประเมินของ สมศ. รอบสาม โดยใช้วิธีแบบเจาะจง จำนวน 65 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ผ่านประเมิน สมศ. รอบสาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 997 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970: 607-610) แล้วจึงทำการสุ่มแบบง่ายได้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 278 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ และผู้วิจัยมีการนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่า Alpha พบว่า การเก็บข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.954 และจากการเก็บข้อมูลจากครู จำนวน 278 คน พบว่ามีค่า Alpha เท่ากับ .964 (2) แบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวมรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 350 ฉบับได้กลับคืนมา 286 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 81.71 แต่ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้กลุ่มประชากรเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 278 คน ผู้วิจัยจึงมีการคัดเลือกแบบสอบถามและคัดแบบสอบถามที่ไม่มีการตอบทิ้ง เพื่อทำให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด จำนวน 278 ชุดต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่างๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า

1.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน อยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่ผ่านการประเมิน สมศ. รอบสาม จำนวน 65 แห่ง มีประสิทธิภาพการสอนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.000) ทุกด้าน

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีอยู่ทั้งสิ้น 278 คน และมีการแบ่งออกเป็น เพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.19 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.81 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นอันดับแรก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.22 มีระดับการศึกษา คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 81.65 และระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 มีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 รองลงมา คือ ประสบการณ์ประมาณ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 และมีตำแหน่งงาน คือ ครูผู้สอน จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 89.57 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

2.2 ภาวะผู้นำแบบบงการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจุบัน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวนไม่น้อย ที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ และจะมีกระบวนการบริหารงานด้วยตนเอง อีกทั้งผู้บริหารเหล่านี้ ยังมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และออกกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้ครูปฏิบัติตามนโยบายที่สถานศึกษาได้มีการกำหนดไว้ และจะต้องมีการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างเคร่งครัด และจะต้องมีผลงานต่างๆ ออกมาให้เป็นที่ประจักษ์ในสายตาของผู้ปกครอง และให้ผ่านการตรวจสอบของศึกษานิเทศก์ด้วย เพื่อทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีที่บุคคลภายนอกจะมองเข้ามาในสถานศึกษา ถึงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาต่างๆ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม วัดไธสง (2545, น. 30) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด อีกทั้งตามการศึกษาของเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66-72) ภาวะผู้นำแบบบงการ จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก มุ่งเน้นที่ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารจะมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะ ซึ่งหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ตามการศึกษาของพันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 33) พบว่า ผู้บริหารจะเสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดตารางทำงานให้แล้วเสร็จ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำกลุ่มได้งานตามเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาเอง เพราะผู้บริหารจะมุ่งเน้นที่ผลงานเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงานได้

2.3 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารส่วนหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความเอาใจใส่ในสวัสดิภาพ และสวัสดิการ ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ ครู เป็นอย่างมาก เช่น การให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ มีการพัฒนาความรู้ ให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมทางด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงผู้บริหารเหล่านี้ ยังเป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของครูเป็นอย่างมาก ซึ่งบางครั้งครูก็จะมาทำการปรึกษาทั้งทางด้านงาน และเรื่องส่วนตัว ซึ่งผู้บริหารก็จะรับฟัง และให้คำปรึกษา รวมถึงแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม วัดไธสง (2545, น. 30) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่แสดงความเป็นมิตรให้กำลังใจและความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจะให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเขาถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเฮาส์ และอีแวนส์ (House and Evens, 1974, อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ และให้ความสำคัญกับบุคคลรอบข้างเป็นอย่างมาก รวมถึงมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, น. 115) พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 33) เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, อ้างในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 109) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จะมีการส่งเสริมทำให้การบริหารงานภายในองค์กร เป็นไปอย่างดี มีบรรยากาศที่ดี เพราะผู้บริหารต่างมีความเข้าใจในปัญหาต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมี เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ขาดทักษะซึ่งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงาน ก็จะมาแก้ไขปัญหาร่วมกัน อันจะส่งผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารประเภทนี้ จะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รายงานถึงปัญหาความผิดพลาด หรืออุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ในการจัดการเรียนการสอน หรือข้อบกพร่องต่างๆ ให้กับผู้บริหารได้ทราบ เพื่อนำมาสู่การแก้ไขปัญหาร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ อาคม วัดไธสง (2545, น. 30) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่จะอาศัยความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การตัดสินใจก็อยู่ที่ผู้นำ สอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์และอีแวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น. 66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนมากขึ้น

2.5 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากจะเน้นถึงความสำเร็จของงานมากกว่า โดยไม่สนใจว่าผู้ปฏิบัติงานจะหาแนวทางในการดำเนินการอย่างไร และไม่สนใจวิธีการ แต่มีความแตกต่างกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือ จะไม่กำหนดวิธีการ แต่จะให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าไม่มีการเฝ้าตรวจสอบความถูกต้องแบบภาวะผู้นำแบบบงการ สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม วัดไธสง (2545, น. 30) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะเน้นความเป็นเลิศ และแสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเน้นที่ผลของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงวิธีการต่างๆ อีกทั้งวิโรจน์ สาระรัตนะ (2546, น. 193) ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ส่วนเรดดิน (Reddin William J. อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, น. 239) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะให้ความสำคัญต่อสำคัญแต่การตอบสนองความต้องการของบุคคล และร่วมกันวางแผน แก้ไขปัญหาต่างๆ ให้เกิดความสำเร็จ และลุล่วงไป

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้ง 65 แห่งนั้น จะเป็นผู้นำแบบภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะเป็นภาวะผู้นำแบบบงการให้อิสระกับครูในการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนต่างๆ แต่ปัจจุบันในการประเมินผลของสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีการอิงเกณฑ์ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จึงไม่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา แต่การที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนต่างๆ ควรจะต้องเป็นไปตามที่กระทรวงศึกษากำหนด อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามเกณฑ์มากกว่าการที่ทางโรงเรียนจะต้องรับฟังความคิดเห็นของครูในด้านต่างๆ ซึ่งผู้บริหารจะทำการรับฟังความคิดเห็นเฉพาะปัญหาที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ได้ และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขเหมือน ซึ่งถือได้ว่า จะใช้หลักภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มากกว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยจะมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 การบริหารงานแบบใช้ภาวะผู้นำแบบบงการ ควรมีการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามการวางแผนของผู้บริหาร อีกทั้งจะต้องปฏิบัติงานตามระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้การตรวจสอบตลอดเวลา และควรมีการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะว่า ครูมีการปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้สั่งการไปหรือไม่ อย่างไร และจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเด่นชัด และจะต้องใช้การว่ากล่าว ตักเตือน เพื่อทำให้เกิดแรงกระตุ้นกับครูผู้สอนให้ปฏิบัติตามที่ผู้บริหารต้องการต่อไป

3.1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ควรมีการให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครูผู้สอน อีกทั้งให้ความสำคัญกับการสนับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ควรให้ความสำคัญกับการยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.1.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูเป็นระยะ อีกทั้งควรมีการกำหนดเป้าหมายของงาน หรือกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำเสนอหรือระบุว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน เป็นประเภทใด โดยผู้วิจัยควรมีการกำหนดนิยามของภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านลงในแบบสอบถาม ให้แล้วครูผู้สอนระบุ เพื่อนำมาสู่การวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อวัดว่า ปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีผู้นำหรือผู้บริหารประเภทใดมากที่สุด อีกทั้งจะสามารถตรวจสอบได้ว่า ภาวะผู้นำใด จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูมากกว่าหรือน้อยกว่ากัน

3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู และผู้บริหารเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อทำให้เกิดความถูกต้องของงานวิจัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2531). *พระราชกรณียกิจและพระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ มหาราช เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กำจรเดช พรมหมสวัสดิ์. (2543). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติกาญจน์ ทาเกิด. (2547). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2530). *ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเขตารศึกษา 7.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นิรัญ เหลืองอร่าม (2549). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). *การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ บทความทางวิชาการ.* กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา.* เลย: สถาบันราชภัฏเลย.

ประเวศ ทิพจร. (2546). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พันธุ์เทพ ใจคำ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏเลย, เลย.

พิกุล คำเพชรดี. (2540). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *บริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิสุทธิ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2523). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2546). *กลยุทธ์คืนปัญญาสู่ชุมชนกรณีศึกษาโรงเรียนสามประโยชน์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ. (2547). *มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547*. สืบค้นจาก http://203.144.163.91/onesqa/th/printing/index.php?PageShow=5&KeySearch=&SearchYear=&SearchMonth=&GroupID=

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐาน วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2557). *หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. สืบค้นจาก http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html.

อัจฉรา โพธิ์อ้น (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วาสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4*(1) สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/issue/view/3706

อัปสร มีสิงห์. (2534). บทบาทของครูกับหลักสูตรฉบับปรับปรุง. *สารพัฒนาหลักสูตร*, *10*(104), 3-12

อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

อิสรีย์ ทองภูมิพันธ์. (2541). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ จังหวัดพะเยา. (ปริญญานิพนธ์ปริญยาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

Krejcie, R.V., and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. **ชื่อ** นายสุดใจ ศรีทอง (การบริหารการศึกษา)
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองคอก **ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการโรงเรียน
   วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา

2. **ชื่อ** ว่าที่ร้อยตรีเกชา กลิ่นเพ็ง (การบริหารการศึกษา)
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน **ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการโรงเรียน
   วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนและการนิเทศสถานศึกษา

3. **ชื่อ** นางกันต์สินี พิมพ์โปร่ง
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน **ตำแหน่ง** ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
   วุฒิการศึกษา ศษ.บ. (ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
   ประสบการณ์หรือความชำนาญ การจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือประสานงาน

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุดใจ ศรีทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางเชษฐ์ธิดา ธรศรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แบบภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-5701-6882

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางเชษฐ์ธิดา ธรศรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง อิสระ เรื่อง แบบภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-5701-6882

ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกันต์สินี พิมพ์โปร่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางเชษฐ์ธิดา ธรศรี นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง อิสระ เรื่อง แบบภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนการสอน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 08-5701-6882

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หมายเลขแบบสอบถาม
□□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้สอน

2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา กล่าวคือทำให้ทราบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวม อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนาตนเองและการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ต่อไปในอนาคต

ขอขอบคุณสำหรับการตอบข้อคำถามในครั้งนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบข้อคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. [ ] ชาย
2. [ ] หญิง

2. อายุ

1. [ ] ต่ำกว่า 25 ปี
2. [ ] 26-35 ปี
3. [ ] 35-45 ปี
4. [ ] 46 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

1. [ ] ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า . [ ] ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการสอน

1. [ ] ต่ำกว่า 1 ปี 2. [ ] 1-5 ปี

3. [ ] 6-10 ปี 4. [ ] 11 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1. [ ] ครูผู้สอน 2. [ ] หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✔ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ตัวเลือก ดังนี้

1 หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในระดับ น้อยที่สุด

2 หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในระดับ น้อย

3 หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในระดับ ปานกลาง

4 หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในระดับ มาก

5 หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ภาวะผู้นำแบบบงการ					
1	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
2	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม					
3	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารไม่ไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่การสอน					
5	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว					
6	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียว แล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม					
7	ผู้บริหารไม่อธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูผู้สอนทราบ					
9	ผู้บริหารไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จ					

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
11	**ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน** ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน					
12	ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครูผู้สอน					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
14	ผู้บริหารให้คำแนะนำ เสนอแนะและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพ					
15	ผู้บริหารเอาใจใส่ในความต้องการของครูผู้สอน					
16	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูผู้สอน					
17	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้					
19	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูผู้สอน					
20	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของบุคลากร					
21	**ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม** ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ					
22	ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน					

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
25	ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารแสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
28	ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือครูผู้สอนเสมอ					
29	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน					
31	**ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ** ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
32	ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอน มากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน					
33	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
34	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดไว้เป็นอย่างดี					
35	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน					
36	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย					
37	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครูผู้สอน					
38	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานของครูผู้สอน					

ข้อที่	แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	พฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
40	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

ผลของค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ข้อคำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม
เพศ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
อายุ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
การศึกษา	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ประสบการณ์	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ตำแหน่งงาน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	**0**	**1**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม				
ในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารไม่ไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติหน้าที่การสอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงคนเดียว แล้วสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารไม่อธิบายหรือแจ้งให้ครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของสถานศึกษา	**1**	**1**	**0**	**0.67**
ผู้บริหารชี้นำสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำให้ครูผู้สอนทราบ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จ	**0**	**1**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารเอาใจใส่ในสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน	**1**	**1**	**0**	**0.67**
ผู้บริหารมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ				
เข้าใจความรู้สึกเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารให้คำแนะนำ เสนอแนะและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเอาใจใส่ในความต้องการของครูผู้สอน	**1**	**0**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้				
เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	**1**	**0**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่น่าพอใจของบุคลากร	**1**	**1**	**0**	**0.67**
ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	**1**	**0**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม				
ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	**1**	**1**	**1**	**1.00**

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม				
และยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน	**0**	**1**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม				
ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารแสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกเสมอว่าทุกคน				
มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือครูผู้สอนเสมอ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	**0**	**1**	**1**	**0.67**
ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูผู้สอน โดยคำนึงถึงความรู้				
ความสามารถและความต้องการของครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานของครูผู้สอน มากกว่าคอยเฝ้าตรวจตราวิธีการปฏิบัติงาน	**1**	**1**	**0**	**0.67**
ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าครูผู้สอน				
จะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดไว้เป็นอย่างดี	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	**0**	**1**	**0**	**0.33**
ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครูผู้สอน	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อ	**1**	**1**	**1**	**1.00**
การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานของครูผู้สอน				
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	**1**	**1**	**1**	**1.00**
ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง	**1**	**1**	**1**	**1.00**
รวม	**0.88889**	**0.93333**	**0.8889**	**0.90**

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	162.30	635.872	-.295	.961
A2	161.93	601.237	.581	.957
A3	161.90	601.472	.497	.958
A4	161.90	602.093	.535	.958
A5	162.23	604.875	.482	.958
A6	162.03	596.378	.619	.957
A7	162.03	594.378	.699	.957
A8	161.80	599.407	.606	.957
A9	161.90	592.576	.829	.956
A10	161.83	598.902	.606	.957
A11	162.00	599.724	.604	.957
A12	162.10	584.783	.785	.956
A13	162.13	597.223	.486	.958
A14	162.23	582.668	.749	.956
A15	162.00	588.483	.718	.957
A16	162.00	585.172	.789	.956
A17	162.07	601.030	.531	.958
A18	162.13	592.533	.669	.957
A19	162.07	576.754	.781	.956
A20	162.00	585.448	.708	.957
A21	162.00	593.655	.659	.957
A22	162.43	610.254	.418	.958
A23	162.43	615.426	.179	.959

A24	162.23	613.357	.276	.959
A25	161.97	605.551	.346	.959
A26	162.13	607.361	.417	.958
A27	162.27	590.340	.621	.957
A28	162.57	589.702	.596	.957
A29	162.47	597.085	.506	.958
A30	161.67	606.989	.407	.958
A31	161.97	590.171	.640	.957
A32	161.97	581.757	.811	.956
A33	162.10	595.266	.564	.957
A34	162.17	597.799	.634	.957
A35	162.17	594.764	.645	.957
A36	162.03	600.033	.626	.957
A37	162.10	590.162	.757	.957
A38	162.20	596.993	.506	.958
A39	162.43	595.013	.562	.958
A40	162.40	595.421	.647	.957
B1	162.23	597.771	.509	.958
B2	162.10	604.576	.466	.958
B3	161.87	599.361	.583	.957
B4	161.90	601.403	.477	.958
B5	161.77	601.633	.504	.958
B6	162.33	596.506	.641	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
165.70	623.872	24.977	46

Statistics

		เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์ในการสอน	ตำแหน่งงาน
N	Valid	278	278	278	278	278
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	119	42.81	42.8	42.8
	หญิง	159	57.19	57.2	100.0
	Total	278	100.00	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 ปี	36	12.95	12.9	12.9
	31-40 ปี	84	30.22	30.2	43.2
	40-50 ปี	87	31.29	31.3	74.5
	50-60 ปี	71	25.54	25.5	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

การศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	81.65	81.7	81.7
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	18.35	18.3	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการสอน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 ปี	47	16.91	16.9	16.9
	5-10 ปี	158	56.83	56.8	73.7
	11 ปีขึ้นไป	73	26.26	26.3	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ครูผู้สอน	249	89.57	89.6	89.6
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	29	10.43	10.4	100.0
	Total	278	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ผลการปฏิบัติงาน	1.91	.281	278
บงการ	3.5709	.57296	278
สนับสนุน	3.4960	.65441	278
ส่วนร่วม	3.5097	.65059	278
สำเร็จ	3.3403	.60881	278
รวม	3.4792	.55098	278

Correlations

		ผลการปฏิบัติงาน	บงการ	สนับสนุน	ส่วนร่วม	สำเร็จ	รวม
Pearson Correlation	ผลการปฏิบัติงาน	1.000	-.141	-.076	-.078	-.136	-.120
	บงการ	-.141	1.000	.824	.610	.674	.871
	สนับสนุน	-.076	.824	1.000	.726	.677	.912
	ส่วนร่วม	-.078	.610	.726	1.000	.766	.881
	สำเร็จ	-.136	.674	.677	.766	1.000	.879
	รวม	-.120	.871	.912	.881	.879	1.000
Sig. (1-tailed)	ผลการปฏิบัติงาน		.009	.102	.097	.012	.023
	บงการ	.009		.000	.000	.000	.000
	สนับสนุน	.102	.000		.000	.000	.000
	ส่วนร่วม	.097	.000	.000		.000	.000
	สำเร็จ	.012	.000	.000	.000		.000
	รวม	.023	.000	.000	.000	.000	
N	ผลการปฏิบัติงาน	278	278	278	278	278	278
	บงการ	278	278	278	278	278	278
	สนับสนุน	278	278	278	278	278	278
	ส่วนร่วม	278	278	278	278	278	278
	สำเร็จ	278	278	278	278	278	278
	รวม	278	278	278	278	278	278

Variables Entered/Removed[a]

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

a. Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.141[a]	.020	.016	.279	.020	5.604	1	276	.019

a. Predictors: (Constant), บงการ

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.436	1	.436	5.604	.019[b]
	Residual	21.492	276	.078		
	Total	21.928	277			

a. Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

b. Predictors: (Constant), บงการ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.161	.106		20.421	.000
	บงการ	-.069	.029	-.141	-2.367	.019

a. Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	สนับสนุน	.124[b]	1.179	.239	.071	.322
	ส่วนร่วม	.013[b]	.166	.868	.010	.628
	สำเร็จ	-.074[b]	-.919	.359	-.055	.545
	รวม	.012[b]	.101	.920	.006	.241

a. Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

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

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางเชษฐ์ธิดา ธรศรี
วัน เดือน ปีเกิด	31 ตุลาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2541
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์ใน อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่ง	ครู คศ.1