

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด*

THE SUPERLEADERSHIP AND ORGANIZATION CLIMATE AFFECTING TO SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF TRAT EDUCATIONAL SERVICE AREA

ปริดา บุญลอย**

ดร.ภารดี อนันต์นาวี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก
3. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี (X14) ด้านความขัดแย้งและการยินยอม (X12) ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (X13) และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X10) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศูนย์พัฒนวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y} = .864 + .278 (X14) + .148 (X12) + .174 (X13) + .139 (X10)$$

ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate the superleadership organizational climate and school effectiveness under the Office of Trat Educational Service Area as well as to study the superleadership and organizational climate affecting school effectiveness that can predict the effectiveness of school. The sample used for the study was 308 school teachers. The instruments used for the study was a rating-scale questionnaires. Statistical devices used for analyzing the data were mean standard deviation, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression.

The summary of the finding were as follows:

1. School administrators super leaderships were rated at a high level.
2. The organization climate of schools were rated at a high level.
3. The effectiveness of schools were rated at a high level.
4. The super leaderships and organization climate of schools were positive correlation at a high level.
5. The organization climate affecting Organization Identity and Group Loyal (X14),

Conflict and Tolerance for Conflict (X12) Performance standard and Expectation (X13) and warm, and Support (X10) could predict the effectiveness of schools ($\hat{y}$) can be in the form raw equation as follows :

$$\hat{y} = .864 + .278 (X14) + .148 (X12) + .174 (X13) + .139 (X10)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกในองค์การได้ บรรยากาศองค์การนั้นเป็นสถานะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และมีความสุข จากการวิจัยของ สุเมธ เดียววิเศษ (2527 อ้างอิงจาก Deorisers, 1979, p. 6) พบว่าบรรยากาศขององค์การเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าสมาชิกขององค์การมีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้บริหารมากกว่าสิ่งอื่น องค์การแต่ละองค์การย่อมมีส่วนที่คล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ การกิจหลักขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับองค์การ สิ่งเหล่านี้จะปรากฏให้เห็นในรูปแบบที่ทุกคนในองค์การสมควรสามัคคี ชื่นชม แ่่งใส กระตือรือร้น มีความมั่นใจ และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี หากตรงกันข้ามจะปรากฏให้เห็นสภาพซึมเศร้าท้อแท้หมดกำลังใจที่จะทำงาน ฮาลบิน (Halbin, 1966,

p. 134) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่าคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพเฉพาะตัวฉันใด องค์การที่มีบุคลิกภาพเป็นการเฉพาะตัวนั้น บุคลิกลักษณะขององค์การที่แตกต่างกันนี้เรียกว่า บรรยากาศองค์การ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงพัฒนาองค์การและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว สิ่งที่มีบทบาทสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ บรรยากาศขององค์การ การสร้างบรรยากาศองค์การนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของบรรดาสมาชิกทุกคนในองค์การ และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การให้เกิดภาพพจน์ที่ดีด้วย (Brown & Moberg, 1980 อ้างถึงใน อรุณ ภิภรรณ, 2530)

ประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหรือองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ประสิทธิผลเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง ประสิทธิผลเบื้องต้นขององค์การทุกองค์การ คือ ความสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ต่อไป ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289-300) กล่าวว่า สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกในสถานศึกษาดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านบริหารการศึกษาโดยตรง แต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานมุ่งแต่ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด หรือสถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาตราด จะเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายได้จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพโดยเฉพาะ "ผู้บริหาร" จะต้องมีความรู้ผู้นำอย่างเหมาะสมและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารแบบสร้างผู้นำเน้นความสำเร็จของการสร้างงานสร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตัวเอง ใช้วิธีหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคนและทุกคนอย่างแท้จริงเป็นระบบรวมทั้งขยายผลไปสู่ท้องถิ่นและสังคมโดยรวม (พรศรี ฉิมแก้ว, ม.ป.ป., หน้า 205)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากปัจจัยภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรคสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาดรคและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาดรค และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของแมนส์ และ ซิมส์ (Mans & Sims, 1991, pp. 18-35) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ประการ ดังนี้ 1) การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ใช้แนวคิดลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-46) โดยกำหนดมิติของบรรยากาศไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) การอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้งและการยินยอม 6) มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี 8) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย

ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,540 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นและใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 308 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ เป็นคำถามเกี่ยวกับที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใน 7 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 8 มิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใน 4 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

3. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งในองค์การและความจงรักภักดี ด้านความขัดแย้งและการยอมรับ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดังนี้

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้

ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมินภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และอาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อเป็นกระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เสดรา (2546, หน้า 64) ได้ทำการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุ่งกาน รอดเรือง (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมา สอดคล้องกับคุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. บรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนการปฏิรูประบบ

การศึกษา จึงทำให้โรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้บริหาร ดังที่สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543, หน้า 90) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการมีหน้าที่นำแนวความคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งผู้บริหารยังมีการพัฒนาบุคคลขององค์กรให้นำความรู้ที่มีอยู่พัฒนาองค์กรให้เดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่มีอยู่ ร่วมกันที่แต่ละคนจะเรียนจากกันและกันและรู้ร่วมกัน กลายเป็นความรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธนรดา อินเทียะ (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นหัวใจของความสามารถขององค์กรที่จะปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง โดยพยายามสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน นโยบายในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องการจัดทำโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ตลอดจนพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสม สามารถอยู่ร่วมในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชาญฉลาด สามารถแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ถือว่าโรงเรียนได้จัดการศึกษามรรควัตถุประสงค์ อันบ่งบอกถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541) พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชัชวาล คำแข่ง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก อัมภา ปิยารมย์ (2549) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญทั้งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ บรรยากาศองค์การ จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้บรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา (Manz & Sims, 1991, pp. 33 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งสอดคล้องกับวันชัย นพรัตน์ (2540) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาแบบการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแบบการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แบบการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แบบการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แบบการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน แบบการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความเป็นผู้บริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับสเตียร์ส (Steers, 1997, p. 46) กล่าวไว้ว่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงได้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างเช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี และความสามารถในการจัดองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย นพรัตน์ (2540) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12

4.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้พฤติกรรมเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และธรรมาภิบาล ประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คิดคํากับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนในการกำหนดมาตรฐานของงาน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายาม ทำงานให้เสร็จ พบทวนการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกทั้งภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองเป็นกระบวนการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายและจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในผลงาน ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิเรว (2544, หน้า 12) กล่าวว่า แนวความคิดในปัจจุบันถือว่า ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลมิใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นไปในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งผู้นำแสดงบทบาทอยู่ขณะนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย นพรัตน์ (2540) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12

4.3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านมิติโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการยินยอม ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวใน

องค์การและความจงรักภักดี และด้านความเสถียรและการรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีการสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกให้ทุกคนเห็นความสำคัญ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสังคม ไทบุรินทร์ (2536, หน้า 23 อ้างถึงใน ปาติกา นิธิประเสริฐกุล, 2547) กล่าวว่า การรับรู้หรือความเข้าใจที่บุคลากรที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งเป็นการรับรู้ต่อลักษณะ โครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมผู้บริหารและร่วมงานอื่นจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน นิพนธ์ ใจดีทอง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งและบรรยากาศองค์การของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดใหญ่ มีระดับในการรับรู้ด้านมุ่งการใช้อำนาจ มีระดับการรับรู้สูง ภาสกร ภักดีศรีแพง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

5. บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นหนึ่ง ในองค์การและความจงรักภักดี ด้านความขัดแย้ง

และการยินยอมด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและด้านการอ่อนและการสนับสนุนสามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 73.30 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์ในผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน ผลักดันให้บุคลากรเกิดความกล้าคิดกล้าทำ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนให้ครูอุทิศเวลาเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวิส เกือดลวงน์ (2530) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ดีต้องสร้างสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในผู้ร่วมงาน การใช้มนุษยสัมพันธ์อย่างได้ผลจะช่วยเพิ่มผลผลิตช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ การดี อนันต์นาวี (2545) พบว่าสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งในองค์การและความจงรักภักดีเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแรกที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านความเป็นหนึ่งในองค์การและความจงรักภักดีเป็นอย่างมากส่งผลให้เกิดการรับรู้การเป็นมิตรความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเบนสัน (Benson, 1997 p. 1019-B) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความทุ่มเท

เสียสละความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฟนลอน (Fenlon, 1997, p. 2164-B) ได้ศึกษาผลกระทบต่อการจัดบรรยากาศการสอนเป็นกลุ่มและรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการจัดการด้านผู้นำสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทเสียสละต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหน่วยงาน บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่มสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทเสียสละต่อองค์การและความผูกพันรับผิดชอบต่องาน

5.2 บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้งและการยินยอม เป็นตัวแปรที่สองที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาดำรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งและการยินยอมเป็นอย่างมาก จึงบริหารโดยใช้หลักการบริหารที่มุ่งให้เกิดความสัมพันธ์ในผู้ร่วมงาน หลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน ผลักดันให้บุคลากรเกิดความกล้าคิดกล้าทำ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัดัมส์ (Adams, 1990, p. 1854-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ปัญหาความขัดแย้งความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งและความผูกพันของโรงเรียนในคอนติเดนซ์รัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่ายุทธวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีส่วน

เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความสำเร็จของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ใจทองดี (2543) พบว่า วิธีการแก้ปัญหาของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดที่มีประสบการณ์การบริหารมากและน้อยในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งในด้านความร่วมมือ การประนีประนอม และการยอมให้อยู่ในระดับมาก และวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับบรรยากาศองค์การของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 บรรยาการองค์การ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารที่มีขอบเขตชัดเจน มีขอบเขตการดำเนินงานและจำนวนสมาชิกที่ชัดเจน กระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนและยุติธรรม ตลอดจนมีโครงสร้างของกิจกรรมอย่างเป็นระบบมีการบริหารงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละส่วนยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพื่อให้องค์การดำเนินงานได้ผลตามต้องการและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรพันธ์ เจริญนันท์, 2545 หน้า 25-28) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ประสพศิลป์ (2540) ได้วิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า บรรยาการองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้ง 41 แห่งเป็นแบบเน้นทีมมากที่สุด รองลงมาคือแบบเน้นผลผลิตเน้นระบบและเน้นคน พิจารณารายสังกัดพบว่า สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดอื่นเป็นแบบเน้นทีมมากที่สุด

5.4 บรรยาการองค์การ ด้านการอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นตัวแปรที่สี่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับบรรยาการองค์การอบอุ่นและการสนับสนุนมากกว่าการลงโทษ ทั้งนี้เพราะความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนเกี่ยวข้องกับงานลงได้ ดังที่ บราวและโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980 อ้างอิงใน ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล, 2547: อรุณ รัชธรรม, 2530) กล่าวว่า บทบาทสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรกคือ บรรยาการองค์การ การสร้างบรรยาการองค์การนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของบรรดาสมาชิกทุกคนในองค์การ และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยาการองค์การให้เกิดภาพพจน์ที่ดีและมีความอบอุ่นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์เตอร์และฮอย (Tarter & Hoy, 1988, pp. 17-24 อ้างอิงใน ภารดี อนันต์คำวี่, 2549, หน้า 60) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจในการทำงานระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การส่งเสริมสุขภาพและความไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญของสังคมภายในโรงเรียนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ส่วนด้านมิติโครงสร้างองค์การความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ และความเสียสละและการรับความเสียสละพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ไม่สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้นั้น สามารถอธิบาย

ได้ว่า ผู้บริหารได้มีการใช้ภาวะผู้นำด้านมิติโครงสร้างองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำในแนวนี้นี้เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ มีการระบุน้ำที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การอย่าง ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารต่างก็มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปของสังคมอยู่แล้ว และตระหนักว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียน ยังเน้นการใช้อำนาจหน้าที่การบังคับบัญชาหรือสั่งการ ย่อมไม่เกิดผลดีในเชิงคุณภาพของโรงเรียนยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นคุณภาพในการจัดการศึกษาและต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำอย่างแท้จริง ต้องการผู้ที่มีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง นำโรงเรียนและบุคลากรไปสู่ทิศทางที่ดีกว่า เป็นผู้นำที่นำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม สร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำได้ในทุกระดับของโรงเรียนสร้างความรักความผูกพัน ความเสียสละ พุ่มพเพให้กับครู นักเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนสร้างสรรค์ระบบที่จะทำให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขทุกคนสามารถทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และข้อการแสดงเป็น

แบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านมิติโครงสร้างองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี และด้านความขัดแย้งและการยินยอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารความบริหารสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การถือตามระเบียบและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ตลอดจนใช้หลักการบริหารที่เป็นมิตรอบอุ่น และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่พนักงานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้

เป็นคนที่มีความรู้ จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดง เป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาได้ว่าต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรควรใช้ข้อมูลเพื่อการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เกิดประสิทธิผล และพัฒนาสถานศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจใช้เป็นข้อมูลในการเสนอและแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

5. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี และด้านความขัดแย้งและการยินยอม ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรควรใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหรือจัดทำหลักสูตรสำหรับอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี ด้านความขัดแย้งและการยินยอม ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ในจังหวัดอื่นและภูมิภาคอื่น

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรควรโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั่วจังหวัดและประเทศอย่างเหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ*, (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวาล คำแช่ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ถวิล เกื้อกลางษ์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนรดา อินเทียง. (2540). *องค์การแห่งการเรียนรู้: พลิกแห่งความสำเร็จอย่างแท้จริง*. วารสาร โปรดักทิวตี, 2 (10), 62-63.
- นิพนธ์ ใจดีทอง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งและบรรยากาศขององค์กรของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. วารสารการวัดผลการศึกษา, 3 (1), 22-25.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศรี ฉิมแก้ว. (ม.ป.ป.). *ประมวลสาระการอบรม โครงการพัฒนาสถานศึกษาสู่การบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารการศึกษาดมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ชลบุรี: ศูนย์ปฏิบัติการเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 จังหวัดชลบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2549). *การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสกร ภักดิ์ศรีเพง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนคาทอลิก* สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งกาน รอดเรือง. (2546). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ท.
- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2541). ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพ โรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมศักดิ์ ศาสตร์สูงเนิน. (2540). บรรยายการสอนเกี่ยวกับการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- (2549). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2548. ตราด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามตราด
- สุพิศ ประสพศิลป์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรดาการสอนการของสถานศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ เดียวศิริ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). การบริหารแบบภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรุณ รักธรรม. (2530). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- อภา ปิยามย์. (2549). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adams, D.C. (1990). Perceptions of conflict, conflict management styles, and commitment in Middle Level School. *Dissertation Abstracts International*, 50 (7), 1854-A.
- Benson, Q.M. (1997). Respect and fairness assessing the diversity climate of an organization. *Dissertation Abstracts International*, 58 (02), 1019-B.
- Fenlon, M.J. (1997). The impact of management practices, climate and conflict resolution styles on individual adjustment and expressions of motivation in organization. *Dissertation Abstracts International*, 58 (04), 2164-B.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan Company.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hall.
- (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities.

Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *The new super leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Steers, R.M. (1997). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

