

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท โบ้ทบุ๊คออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด

WORK PERFORMANCE DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT BOAT BOOK OFFICE
CENTER CO., LTD.

12

เวริญุติยา เวียงแก้ว*

รองศาสตราจารย์สุธรรม พงศ์สำราญ**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โบ้ทบุ๊คออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โบ้ทบุ๊คออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด ประชากรในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท โบ้ทบุ๊คออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 95 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, (One-Way ANOVA) และ Regression

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05 ปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการวิเคราะห์งานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความหลากหลาย ควรสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การสื่อสารข่าวสารบริษัทให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการปรับเงินเดือนและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและความรู้ความสามารถ และควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work performance development and motivation of personnel at Boat Book Office Center Co., Ltd. The samplings were 95 personnel of Boat Book Office Center Co., Ltd. By using questionnaire as a tool for data collection and statistics application was percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way Anova, and regression.

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Data from the study revealed that most of respondents were females, age over 31 years old, single marital status, earned bachelor degree, average income between 15,001-20,000 baht, and work for the company over 3 years. Factors of work performance and motivation were in the high level. The test of hypothesis found that the personal different such as work performance development and motivation of personnel at Boat Book Office Center Co., Ltd. at significant level .05 The different of personal hygiene affected the work performance of personnel at Boat Book Office Center Co., Ltd. at statistical significant at level. .05

Recommendations from the study were that superiors should appreciate work done by personnel, encourage freedom of work performance and decision making under their responsibilities, analyze and provide variety of job responsibility, support career advancement, inform company news and update regularly, adjust income to cost of standard living, and provide enough appropriate equipment in order to get better work performance.

Keyword: Work Performance

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพนักงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจส่งผลในด้านลบคือ พนักงานจะไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าพนักงานอาจลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรและเมื่อพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่ดีที่คนพึงมีต่องานที่กระทำอยู่ความรู้สึกนี้ย่อมเกิดจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจจนก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ยังผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและปริมาณของงานซึ่งปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมีปัจจัยจากด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดเป็นความสำเร็จของงานคือด้านข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรด้านสิ่งจูงใจของพนักงาน ด้านความรู้และทักษะของพนักงาน ด้านความสามารถ และด้านแรงจูงใจของพนักงาน ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

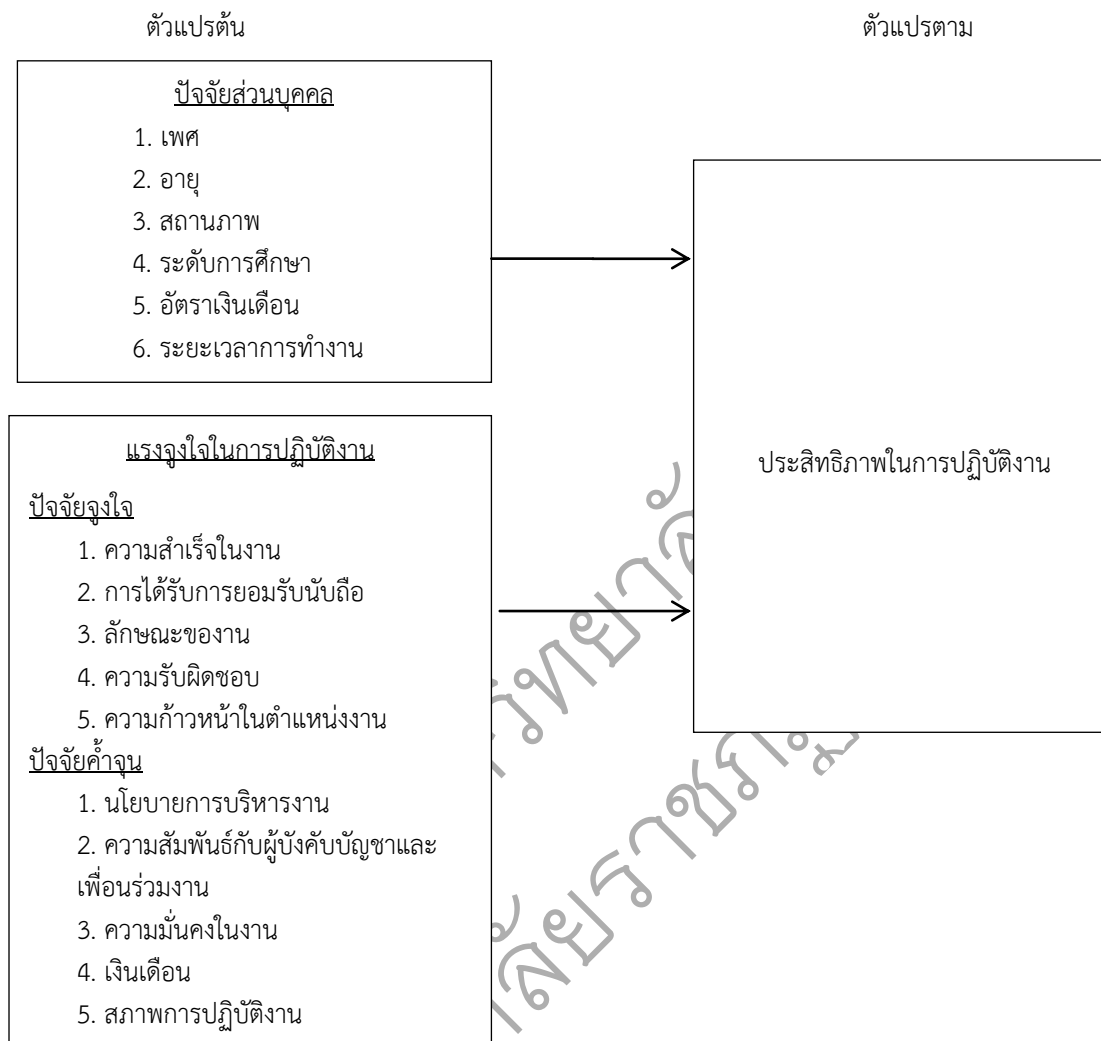
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัดเพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ได้โดยทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขมีความรู้สึกและจิตใจที่จะอยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งประโยชน์ก็จะเกิดกับทั้งสองฝ่าย เพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อองค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับการ สิ่งเหล่านี้แสดงถึง ความพึงพอใจต่อองค์การของพนักงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โบ๊ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เนื้อหาในการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โบ๊ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท โบ๊ทบุคส์ ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 95 คน การศึกษาในครั้งนี้ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่ (Yamane. Taro, 1967, p. 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม
2. โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูล ส่วนที่1 ประกอบด้วย 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัทโบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัดโดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์กโดยแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ด้านและปัจจัยค่าจูงใจจำนวน 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัดโดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่านโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .87

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานใน บริษัทโบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำนวน 30 ชุดแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจะตอบแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัดผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้จำนวน 30 ชุด กับพนักงานในบริษัทโบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ **0.93** มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

3. การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2559 – เดือนกุมภาพันธ์ 2560 โดยมี ขั้นตอนในการรวบรวมดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามค่าร้อยละ (Percentage) และข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-Test) และในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน จากการศึกษพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มี สถานภาพ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐาน 2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โบ้ทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด จากการศึกษพบว่าด้านความสำเร็จในงาน ภูมิใจในผลงานที่ทำ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้เสมอ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานปริมาณงาน และเวลาที่เหมาะสมในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานมี

โอกาสได้รับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐาน 3 ปัจจัยด้านจิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โบทบุคส์ออฟฟิศเซ็นเตอร์ จำกัด จากการศึกษพบว่าด้านเงินเดือนเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอและเหมาะสม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผล

ภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประกอบด้วยปัจจัยจูงใจพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการที่พบว่าพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ สันติโชค (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ซิกเพิ่มทรานสปอร์ตแอนด์บิซิเนสที่พบว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านเสมอพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการที่พบว่างานเป็นงานที่ทำหายพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ ศิริพร (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการที่พบว่ามีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ สันติโชค (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ซิกเพิ่มทรานสปอร์ตแอนด์บิซิเนสที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ จันทรโท (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด ที่พบว่าองค์กรมีระเบียบข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษรพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ สันติโชค (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ซิกเพิ่มทรานสปอร์ตแอนด์บิซิเนสที่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทรโท (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด ที่พบว่าหน่วยงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ สันติโชค. (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิกเพิ่มทรานสปอร์ตแอนด์บิซิเนสที่พบว่าตำแหน่งงานในบริษัทได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพล แข็งแอ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัดที่พบว่าบรรยากาศในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาควรรียกย่องชมเชยพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา โดยให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการวิเคราะห์งานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความหลากหลายและให้ความสำคัญกับการพิจารณาคนให้เหมาะสมกับงานโดยพิจารณาความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก
3. ผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารข่าวสารของบริษัทไปยังพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่นการจัดประชุมทุก ๆ 3 เดือน และใช้การประชุมสัมพันธ์แบบติดป้ายประกาศแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของบริษัทให้พนักงานในบริษัทได้รับทราบข้อมูล
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานที่สูงและให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของตนเอง
5. ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับเงินเดือนและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างยุติธรรมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น
6. ผู้บังคับบัญชาควรจัดหาและรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2552). ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- บุญเลิศ จันทโร. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ ร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาพล แซ่แอ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี.
- อนรรักษ์ สันติโชค. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเต็มทรานสปอร์ตแอนด์ บิวซิเนส. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed). New York: Harper and Row.

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

SCHOOL ADMINISTRATORS' SERVANT LEADERSHIP AND SCHOOL CULTURE
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

13

รุจิรา เข้มทิพย์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 336 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเอื้ออาทร (X_{18}) ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_{14}) ความซื่อสัตย์ (X_{19}) การฟัง (X_1) การตระหนักรู้ (X_4) การตัดสินใจ (X_{13}) การมองการณ์ไกล (X_7) ความไว้วางใจ (X_{15}) ความหลากหลายของบุคลากร (X_{20}) การเฝ้าระวังรักษา (X_3) การเป็นที่ยอมรับ (X_{17}) และความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ (X_{11}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 92.60 และมีสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .196 + .55(X_{18}) + .19(X_{14}) + .20(X_{19}) - .22(X_1) + .47(X_4) + .26(X_{13}) - .20(X_7) - .33(X_{15}) + .34(X_{20}) - .11(X_3) - .11(X_{17}) - .08(X_{11})$$

สมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .55(Z_{18}) + .24(Z_{14}) + .20(Z_{19}) - .26(Z_1) + .53(Z_4) + .28(Z_{13}) - .23(Z_7) - .38(Z_{15}) + .37(Z_{20}) - .11(Z_3) - .11(Z_{17}) - .08(Z_{11})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน, ประสิทธิผลของโรงเรียน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

*** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ABSTRACT

This research aims to study school administrators' servant leadership, school culture, and effectiveness of school. A study the relationship school administrators' servant leadership, school culture, and effectiveness of school. A study school administrators' servant leadership, school culture effecting effectiveness of school and create a predictive equation effectiveness of school under the secondary educational service area office 5. The sample used in the study consisted of 336 teachers in schools under the secondary educational service area office 5. The sample size was determined in accordance with Krejcie & Morgan's table. Stratified random sampling was also employed in this stage. The instruments used for the data collecting were a checklist questionnaires five leveled rating scale. The statistics utilized in analyzing the data were mean, standard deviation, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research indicate as follows:

1. The School administrators' servant leadership, school culture, and effectiveness of school under the secondary educational service area office 5 in overall and specifically were rated at a high level.
2. The relationship school administrators' servant leadership and effectiveness of school in overall were at a high level and the relationship school culture and effectiveness of school under the secondary educational service area office 5 in overall were at a highest level significant difference at the .01 level.
3. The School administrators' servant leadership, and school culture effecting effectiveness of school under the secondary educational service area office 5 were found significantly at .01 level.
4. The generosity (X_{18}), feel part of the organization (X_{14}), loyalty (X_{19}), listening (X_1), awareness (X_4), discussion making (X_{13}), foresight (X_7), trust (X_{15}), healing (X_3), variety of personnel (X_{20}), recognition (X_{17}), and purpose of the organization (X_{11}) were the best predictors of the effectiveness of school under the secondary educational service area office 5 (Y) with 92.6 percent that could be written in the form of follows equation is:

$$\hat{Y} = .196 + .55(X_{18}) + .19(X_{14}) + .20(X_{19}) - .22(X_1) + .47(X_4) + .26(X_{13}) - .20(X_7) - .33(X_{15}) \\ + .34(X_{20}) - .11(X_3) - .11(X_{17}) - .08(X_{11})$$

Or in the standard equation below.

$$\hat{Z} = .55(Z_{18}) + .24(Z_{14}) + .20(Z_{19}) - .26(Z_1) + .53(Z_4) + .28(Z_{13}) - .23(Z_7) - .38(Z_{15}) + .37(Z_{20}) \\ - .11(Z_3) - .11(Z_{17}) - .08(Z_{11})$$

Keywords: Servant Leadership, School Culture, Effectiveness of School

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมในการดำเนินการ จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง แม้ว่าการศึกษาของไทยจะได้เริ่มเป็นจริงเป็นจัง และกว้างขวางขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 มีเจตนารมณ์ที่จะให้โรงเรียนเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระบบให้กับประชาชน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ กลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนที่ดีที่สุด คือ การมุ่งเน้นคุณภาพ การบริหารจัดการคุณภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยเสริมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติของพฤติกรรมผู้นำ และผู้บริหารต้องตระหนักดีว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานด้านการวางแผนงาน ด้านงบประมาณและทรัพยากรของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงบุคลากรด้วย ดังนั้น การเป็นนักบริหารการศึกษาที่ดีจึงต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและงานด้านบริหาร ตลอดจนทักษะของความเป็นผู้นำทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่ต้องเพิ่มเติมจากความชำนาญการที่มีอยู่ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ ผู้นำต้องรู้จักทำงานกับคน ต้องรู้จักจิตใจของคนอื่น ต้องรู้จักความต้องการของคนอื่นและต้องรู้จักตนเองด้วย การทำงานไปสู่ความสำเร็จพร้อมกัน คือ เพื่อช่วยเหลือบังคับบัญชาเห็นชอบและได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้นำควรระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ แสดงให้เห็นว่า การมุ่งไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา และหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญในปัจจุบัน ได้แก่ คุณภาพของผู้นำ (นิศานาถ นนทจุ้มจิง, 2552) ดังที่แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมีหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ตามแนวคิดของ Greenleaf (2002, pp. 21-26) กล่าวว่าการเห็นคุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคลของมนุษย์ทุกคน รับผิดชอบต่อความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์

การบริหารงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจะมีพฤติกรรมอย่างไร ย่อมดำเนินไปตามกรอบของวัฒนธรรมองค์กร Schwartz & Davit (1981, pp. 30 - 48) ได้ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร คือทัศนคติ และค่านิยมของสมาชิกในองค์กร วิธีการจัดการ และพฤติกรรมที่แก้ปัญหาในองค์กรนั้น ตามแนวคิดของ Patterson (1988, pp. 107 - 109) ซึ่งกำหนดว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การเป็นที่ยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และความหลากหลายของบุคลากร ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรพิจารณาในสิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งมีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรในที่สุด โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามแนวความคิดของ Mott (1972, p. 398) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยนาท จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยน่านโยบาย จุดเน้นสำคัญตามกลยุทธ์หลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการดำเนินงาน แต่พบว่า ยังมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการศึกษาหลายสาเหตุ เช่นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานและผู้รับการพัฒนา โรงเรียนบางแห่งมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ ขาดแคลนครูที่มีวุฒิตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน มีปัญหานักเรียนออกกลางคันจำนวนมาก และมีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5, 2556) ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน และแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารโรงเรียน ยังไม่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเท่าที่ควร ซึ่งในการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อใช้เป็นข้อมูล แนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ให้มีความเหมาะสม ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

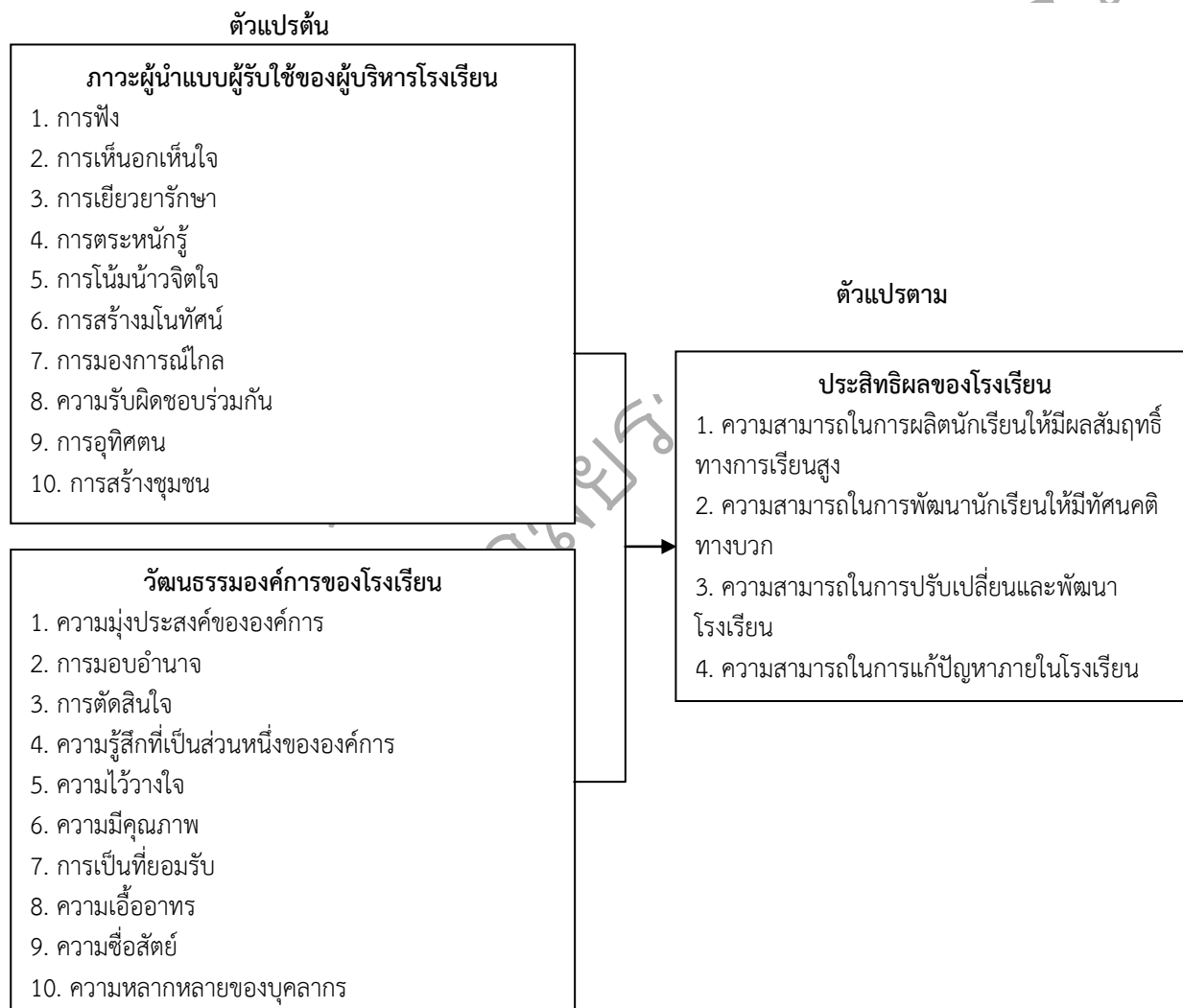
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ของ Greenleaf (2002, pp. 21 - 26) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ Patterson (1988, pp. 107 - 109) และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 398) จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพและปัญหาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากหนังสือ ตำรา บทความ วารสาร จากแหล่งข้อมูลคือสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัย และจากสื่ออินเทอร์เน็ต
3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
4. นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. สรุปและอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,689 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 40 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 40 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำนวน 35 ข้อ

วิธีการรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงชื่อจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้ปฏิบัติงานสอน ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองทั้งสิ้น 336 ฉบับ พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดของแบบสอบถาม และขอเวลาในการรับแบบสอบถามคืน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. การศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. การศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการอุทิศตน ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการฟัง ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างมนต์เสน่ห์ ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ การเป็นที่ยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .963 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมได้ร้อยละ 92.60

เมื่อนำค่าต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .196 + .55(X_{18}) + .19(X_{14}) + .20(X_{19}) - .22(X_1) + .47(X_4) + .26(X_{13}) - .20(X_7) - .33(X_{15}) + .34(X_{20}) - .11(X_3) - .11(X_{17}) - .08(X_{11})$$

สมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .55(Z_{19}) + .24(Z_{14}) + .20(Z_{19}) - .26(Z_1) + .53(Z_4) + .28(Z_{13}) - .23(Z_7) - .38(Z_{15}) + .37(Z_{20}) \\ - .11(Z_3) - .11(Z_{17}) - .08(Z_{11})$$

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการอุทิศตน ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการฟัง ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการตระหนักรู้ และด้านการสร้างมโนทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการบริหารและการจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่เน้นให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีกลยุทธ์พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ ระบบบริหารจัดการมัธยมศึกษา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นแนวทางในการทำงาน โดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ให้การอนุเคราะห์ผู้ประสบทุกข์ ไม่เห็นแก่ตัว เป็นผู้กระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ การเป็นที่ยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีรูปแบบระบบการบริหารจัดการที่ดี และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนคล้ายๆกัน ทำให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานระดับสากล ส่งผลให้ทุกโรงเรียนในสังกัดส่งเสริม สนับสนุนความสามารถด้านต่างๆให้กับผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเห็นอกเห็นใจ (X_2) ด้านการตระหนักรู้ (X_4) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_5) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน (X_8) และด้านการสร้างชุมชน (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการฟัง (X_1) ด้านการเยียวยารักษา (X_3) ด้านการมองการณ์ไกล (X_7) และด้านการอุทิศตน (X_9) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีการส่งเสริมการบริหารงานที่เน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_{14}) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_{17}) ด้านความเอื้ออาทร (X_{18}) และด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{20}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_{11}) ด้านการมอบอำนาจ (X_{12}) ด้านการตัดสินใจ (X_{13}) ด้านความไว้วางใจ (X_{15}) ด้านความมีคุณภาพ (X_{16}) และด้านความซื่อสัตย์ (X_{19}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทุกด้าน หากทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ย่อมจะทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนสูงตามไปด้วย

6. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานที่ส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และปัจจัยพื้นที่ภายในสำนักงานเขตที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

7. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความเอื้ออาทร (X_{18}) ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_{14}) ความซื่อสัตย์ (X_{19}) การฟัง (X_1) การตระหนักรู้ (X_4) การตัดสินใจ (X_{13}) การมองการณ์ไกล (X_7) ความไว้วางใจ (X_{15}) ความหลากหลายของบุคลากร (X_{20}) การเยียวยารักษา (X_3) การเป็นที่ยอมรับ (X_{17}) และความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_{11}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคนเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ทั้ง 12 ด้าน มีค่าเท่ากับ .963 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมได้ ร้อยละ 92.60

เมื่อนำค่าต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .196 + .55X_{18} + .19X_{14} + .20X_{19} - .22X_1 + .47X_4 + .26X_{13} - .20X_7 - .33X_{15} + .34X_{20} - .11X_3 - .11X_{17} - .08X_{11}$$

ทั้งนี้แสดงว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1.1 ด้านการฟัง พบว่า ผู้บริหารเปิดใจยอมรับข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรยอมรับฟังข้อจำกัดของตนเอง และนำข้อบกพร่องไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

1.1.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ พบว่า ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการเยียวยารักษา พบว่า ผู้บริหารมีเวลาให้คำแนะนำ เพื่อช่วยให้ครูสามารถเอาชนะความอ่อนแอและสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารจัดการเวลา สำหรับให้คำแนะนำแก่ครู ให้การสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

1.4 ด้านการตระหนักรู้ พบว่า ผู้บริหารรู้จักเด่น จุดด้อย รับรู้อารมณ์ทั้งของตนเอง และผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ทั้งของตน และของครู เพื่อหาทางแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จนได้รับการยอมรับ เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนถึงจุดมุ่งหมาย กรอบแนวคิด และทิศทางในอนาคตของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาปัญหา กำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบแนวคิดและกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ชัดเจนร่วมกัน และมีการชี้แจงให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบเพื่อให้สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1.7 ด้านการมองการณ์ไกล พบว่า ผู้บริหารสามารถนำครูให้จัดทำแผนพัฒนาได้ตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรศึกษา วิเคราะห์ปัญหาของโรงเรียนและมีการประชุมครูวางแผน จัดทำแผนพัฒนาให้ตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน เพื่องานประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์สำเร็จตามที่โรงเรียนกำหนดไว้มากยิ่งขึ้น

1.8 ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกแก่ครูในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูทำอย่างมีอิสระ สามารถคิด แก้ปัญหาได้เอง และมีการกำกับ ติดตาม ดูแล สนับสนุน ให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านการอุทิศตน พบว่า ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครู มากกว่าสนองความต้องการของตน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรใช้เวลาเพื่อการช่วยเหลือครูให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และจัดสรรทรัพยากรให้ครูทำงานอย่างเพียงพอเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติและมีความสุขในการทำงาน

1.10 ด้านการสร้างชุมชน พบว่า ผู้บริหารปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เพื่อแต่ละคนจะได้สร้าง และรับประสบการณ์ความเอื้ออาทรที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเกิดความสามัคคี มีความรักและเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

2.1 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าใจในจุดประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และใช้เป็นแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการมอบอำนาจ พบว่า ผู้บริหารไม่มอบหมายงานให้เฉพาะคนใกล้ชิด และคนที่วางใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสดัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ในการตัดสินใจเรื่องส่วนรวม ผู้บริหารไม่ชอบตัดสินใจคนเดียว มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารงานโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และยอมรับฟังความคิดเห็นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านความรู้สึที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พบว่า ทุกคนในโรงเรียนทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรใช้การบริหารงานโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูทุกคนเห็นว่า ทุกคนคือเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานของโรงเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ และร่วมกันสร้างจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านความมีคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารงานโดยเน้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

2.7 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหาร มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จในการปฏิบัติงานและผลงานของครู เพื่อกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความเอื้ออาทร พบว่า ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสดัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจด้วยตนเองอย่างยุติธรรม เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.9 ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรโดยการยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรบริหารงานโดยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน เป็นระบบ ง่ายต่อการตรวจสอบ เช่น การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบคุณธรรม

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจ และให้การยอมรับครูทุกคนที่มีความแตกต่าง ตามหลักการความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทุกคนต่างต้องการการยอมรับ

3. จากการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และส่งเสริมให้ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นแนวทางในการวางแผน หรือจัดโครงการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

3.2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้น และสนใจใฝ่รู้ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนอยู่ร่วมกันได้ด้วยวิถีแห่งประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ และเกิดความสนใจในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุง พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการเชิญวิทยากรให้ความรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้ครูได้มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก มีการประเมินผลและสรุปผลงานต่างในการทำงานร่วมกันกับครู เพื่อให้ทุกคนเข้าใจถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน

4. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการโน้มน้าวจิตใจของผู้บริหารโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรของโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตน และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรของโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตน และพัฒนาโรงเรียนให้มีความเอื้ออาทรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จผลมากยิ่งขึ้น

6. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านความเอื้ออาทร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมนโยบายการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

7. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จากตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดในการสร้างสมการพยากรณ์คือ ความเอื้ออาทร (X_{18}) ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_{14}) ความซื่อสัตย์ (X_{19}) การฟัง (X_1) การตระหนักรู้ (X_4) การตัดสินใจ (X_{13}) การมองการณ์ไกล (X_7) ความไว้วางใจ (X_{15}) ความหลากหลายของบุคลากร (X_{20}) การเยียวยารักษา (X_3) การเป็นที

ยอมรับ (X_{17}) และความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_{11}) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ควรมีนโยบายในการให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานบริหารงานในโรงเรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
3. ควรวิจัยแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
4. ควรวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำอื่นๆของผู้บริหารโรงเรียน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
5. ควรวิจัยแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และมีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป
6. ควรวิจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- นิศานาถ นนท์จุมจัง. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. (2556). *สารสนเทศ ปีการศึกษา 2556 สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 5*. สังกัด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
- Greenleaf, R.K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ: Paulist Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Mott, P.W. (1972). *The Characteristic of effective organization*. New York: Harper & Row.
- Patterson, K. J. (1988). *School culture*. Sanfrancisco: Jersey Bass.
- Schwartz, H., & Davit, S.M. (1981). *Matching corporate culture and business strategy*. New York: McGraw-Hill.