

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จิรัชยา ดิษเจริญ^{1*}
ปิยภรณ์ ชูชีพ²

Received 16 May 2024

Revised 9 September 2024

Accepted 5 October 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และ 2) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 203 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทางสถิติ F-Test สถิติสัมพันธ์ สหสัมพันธ์ และสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและสังกัดโรงเรียนในปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 2) ภาวะผู้นำด้านวิชาการในด้านการมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น การบริหารคน และความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และในด้านความจำเป็นพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 52/347 หมู่บ้านเมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

Email: piyaporn.c@rsu.ac.th

* Corresponding author email: jiratchaya.d66@rsu.ac.th

THE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR INFLUENCES THE EFFICIENCY OF STAFF AT BANGKOK'S GOVERNMENT SCHOOLS AND VICINITY

Jiratchaya Ditcharoen^{1*}

Piyaporn Chucheep²

Abstract

The purpose of this study was to 1) examine the demographic data that influence staff efficiency in government schools in Bangkok and vicinity, and 2) investigate the relationship between leadership of school directors and staff efficiency in government schools in Bangkok and vicinity. This study is a quantitative study of a sample group of 203 people employed at government schools in Bangkok and its surrounding areas. The instruments used to collect data are online questionnaires. F-test statistics, Pearson's correlation coefficient and multiple regression were used to analyze the data.

The results of the study were as follows: 1) Demographic data in terms of gender, age, education level, job position, monthly income, and school location have no effect on staff efficiency in government schools in Bangkok and vicinity with statistical significance at the 0.50 level, and 2) Leadership of school directors in terms of perspective, principles, platform, policy, purposing, planning, Persisting, Peopling, and Patriotism had a correlation with staff efficiency in Bangkok government schools and vicinity with statistical significance at the 0.50 level and in terms of prerequisites had no correlation with staff efficiency in Bangkok government schools and vicinity with statistical significance at the 0.50 level.

Keywords: Leadership, Administrator, Work Efficiency

^{1,2} Faculty of Business Administration, Rangsit University, 52/347 Muang-Ake Village, Phahonyothin Road, Lakhok, Muang, Pathum Thani 12000

Email: piyaporn.c@rsu.ac.th

* Corresponding author email: jiratchaya.d66@rsu.ac.th

บทนำ

การศึกษานับเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากความแตกต่างของมนุษย์ทั้งในเรื่องของรูปร่างหน้าตา อารมณ์ ความรู้สึก ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการ ครอบครัว สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการอบรมเลี้ยงดู การศึกษาจึงนับเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสังคม ทำให้คนมีความรู้และคุณธรรม อีกทั้งยังสร้างให้มนุษย์มีความรู้ในการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และมีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของมนุษย์แล้ว ยังจะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมนานาประเทศได้อีกด้วย (Steeves, 2020) ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายทั้งหลาย อีกทั้งยังพบว่า ระบบการศึกษาไทยมีจุดบกพร่องหลายประการซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ระบบการทำงาน คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการการศึกษา รวมถึงการบริหารทางการศึกษาที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการมีครูคอยดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึงและการทุ่มเทเวลา รวมถึงทรัพยากรให้กับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพการศึกษา (กษิติเดช คำพูน, 2566)

แม้ว่าครูจะมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่จากรายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ระบุว่ากำลังคนภาครัฐในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 - 2563 ในภาพรวมมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยที่ร้อยละ 1.68 และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวโน้มลดลงร้อยละ 6.79 หรือเฉลี่ยร้อยละ 0.68 ต่อปี (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2565) โดยปัจจัยที่ส่งผลให้อัตราข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีแนวโน้มลดลงมีหลายปัจจัย คือ ในช่วงสถานการณ์ที่โลกประสบกับปัญหาโรค Covid-19 ระบาดตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 ทำให้ต้องมีการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ซึ่งการสอนออนไลน์ทำให้การสื่อสารกับนักเรียนยากขึ้น การเชื่อมต่อกับนักเรียนน้อยลง อีกทั้งความรับผิดชอบที่ต้องดูแลนักเรียนในช่วงโรคระบาด และความเสียใจที่ต้องเผชิญในช่วง Covid-19 (LearnEducation, 2023) หรืออาจจะเพราะภาระงานที่มากเกินไป ค่าตอบแทนที่น้อยเกินไป การขาดความเข้าใจในสิทธิและสวัสดิภาพในการทำงาน การถูกผลักให้รับผิดชอบในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรและระบบราชการที่ล่าช้า (จิรัชญา ชัยชุมชน, 2564) ซึ่งจากปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูลาออก และอาจจะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยังอยู่ในระบบราชการมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดน้อยลง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา โดยควบคุมและนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ร่วมมือกันเพื่อจัดการการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเวลาเดียวกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาจะช่วยสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ถึงหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงความสำคัญ ทิศทาง และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสที่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ในโรงเรียนจะลดน้อยลงเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีมาตรฐาน และทำให้ปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหาร โดยไม่ได้มีการวิเคราะห์หรือไตร่ตรองนโยบายนั้น ๆ ก่อน ซึ่งการบริหารงานของผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโดยจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร แต่มีเพียงน้อยนิดที่กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ และความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิจัยนี้ขึ้น เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาล เพื่อข้อมูลเหล่านี้จะได้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนรัฐบาลของผู้นำของสถานศึกษาภายในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้และสังกัดโรงเรียนในปัจจุบันของบุคลากรในโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ประกอบด้วย ความจำเป็นพื้นฐาน (Prerequisites) การมองการณ์ไกล (Perspective) มีหลักการ (Principles) หลักในการทำงาน (Platform) หลักการปกครอง (Politics) ความมุ่งประสงค์ (Purposing) การวางแผน (Planning) ความยืนหยัด (Persisting) การบริหารคน (Peopling) และความรักองค์กร (Patriotism) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในด้านพฤติกรรมทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงในปรากฏการณ์ทางประชากร เช่น ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์

ทั่วไปที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ พื้นที่ที่อาศัย เป็นต้น (สันทัด เสริมศรี, 2541) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของแต่ละบุคคล โดยสามารถแบ่งตามตัวแปรที่สำคัญ ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของครอบครัว รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา และเชื้อชาติ เป็นต้น (Kotlor & Armstrong, 2013)

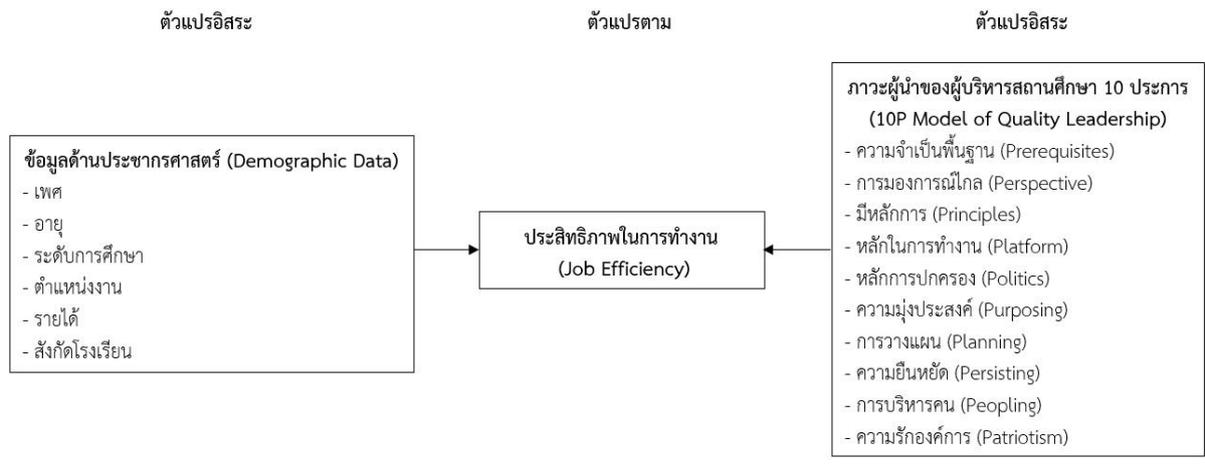
จากความหมายและตัวอย่างประชากรศาสตร์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำการศึกษาประชากรศาสตร์ใช้เป็นเกณฑ์ในการสำรวจเพื่อศึกษาบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งกลุ่มประชากรในงานวิจัยนี้จะต้องเป็นบุคลากร หรืออดีตกาลของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจะต้องดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ หรือครูอัตราจ้าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเป็นไปตามที่ต้องการ พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลในส่วนของคุณลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และพื้นที่ของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ ณ ปัจจุบัน พร้อมทั้งข้อมูลภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนรัฐอย่างไร

ภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นสิ่งที่นักวิชาการนิยมนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ จึงมีผู้ศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศให้ความหมาย อีกทั้งยังสร้างโมเดลกรอบแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งหนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับความนิยมนำไปศึกษาอภิปรายเพิ่มเติม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ประการ (10P Model of Quality Leadership) ของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) โดยแบ่งออกเป็น 1) ความจำเป็นพื้นฐาน (Prerequisites) 2) การมองการณ์ไกล (Perspective) 3) มีหลักการ (Principles) 4) หลักในการทำงาน (Platform) 5) หลักการปกครอง (Politics) 6) ความมุ่งประสงค์ (Purposing) 7) การวางแผน (Planning) 8) ความยืนหยัด (Persisting) 9) การบริหารคน (Peopling) และ 10) ความรักองค์การ (Patriotism) (Sergiovanni, 1982)

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การใช้ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานของตนเองปฏิบัติงานเพื่อให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่าเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ อีกทั้งยังต้องสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Peterson and Plowman (1953) สรุปการวัดประสิทธิภาพของการทำงานไว้ โดยสามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานได้จากหลายองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน คือ จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้จะได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน 2) ปริมาณงานคืองานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้ 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการ และทันสมัย รวมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย แต่ได้ผลกำไรมากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยปัจจุบันดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูคศ.1 ครูคศ.2 (ครูชำนาญการ) ครูคศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ) ครูคศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ) หรือ ครูคศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ) และทำงานอยู่ในโรงเรียนรัฐบาลที่สังกัดเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 203 คน โดยคำนวณจากโปรแกรม G*Power จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 172 คน และตามคำแนะนำของ MacCallum et al. (1999) ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 200 คน แต่เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรครูในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยจึงได้แบ่งสัดส่วนการเก็บข้อมูลจากครูในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามสัดส่วนโรงเรียนในจังหวัดดังกล่าว (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บข้อมูลจริง
กรุงเทพมหานคร	160	17.56	35.13	36
ปทุมธานี	193	21.19	42.37	43
นนทบุรี	116	12.73	25.47	26
นครปฐม	273	29.97	59.93	60
สมุทรปราการ	169	18.55	37.10	38
รวม	911	100	200	203

จากการคำนวณตามตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จะไม่เป็นจำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงปรับค่าที่ได้ให้เป็นจำนวนเต็ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน 203 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรครู ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 36 คน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 43 คน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 26 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 60 คน และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 38 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ พักตร์สร สิริบุญยภัค (2548) วิชาวรรณคดี (2561) และอรรถชัย ณ ภิบาล (2566) โดยผู้จัดทำนำมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและหัวข้องานวิจัยมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน และสังกัดโรงเรียน ซึ่งเป็นคำถามลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scales) และเรียงลำดับ (Ordinal Scales) จำนวน 6 ข้อ โดยใน 1 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Sergiovanni ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ ความจำเป็นพื้นฐาน จำนวน 5 ข้อ การมองการณ์ไกล จำนวน 4 ข้อ มีหลักการ จำนวน 4 ข้อ หลักในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ หลักการปกครอง จำนวน 4 ข้อ ความมุ่งประสงค์ จำนวน 4 ข้อ การวางแผน จำนวน 4 ข้อ ความยืดหยุ่น จำนวน 4 ข้อ การบริหารคน จำนวน 4 ข้อ และความรื้อจัดการ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scales)

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามตัวแปรดังนี้ คุณภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ ปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ เวลา จำนวน 5 ข้อ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scales)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามประเภทปลายเปิด (Open – Ended Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2566 ถึง ธันวาคม 2566 โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ทำงานในโรงเรียนรัฐบาล และผู้ที่เป็นครู ผู้ช่วย ครูคศ.1 ครูคศ.2 (ครูชำนาญการ) ครูคศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ) ครูคศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ) หรือครูคศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ) ของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 203 คน รวมถึงเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว สามารถนำมาแบ่งและวิเคราะห์ข้อมูลได้ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การพรรณนาเพื่ออธิบายรายละเอียดของข้อมูลที่มีลักษณะเป็นกลุ่มตัวเลข เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความถี่ (Frequency) เนื่องจากเป็นข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ค่าร้อยละ และค่าความถี่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ในรูปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพของการทำงาน โดยวิเคราะห์ในรูปค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย โดยทดสอบระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ โดยทำการทดสอบข้อมูลประชากรศาสตร์ และวิเคราะห์ค่าสถิติแบบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis Variance) หรือ F-Test จากนั้นทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง $-1 < r < 1$ สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของกัลยา วานิชย์บัญชา (2544) จากนั้นทดสอบภาวะผู้นำด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ หรือ Multiple Regression Analysis (MRA) ซึ่งตามแนวคิดของ Salkind (2000)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ หลักในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.39) นอกจากนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน คือ ความจำเป็นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.52) การมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.61$, S.D.= 0.66) มีหลักการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.49) หลักการปกครอง ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.65) ความมุ่งประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.61) การวางแผน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.68) ความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.74) การบริหารคน ($\bar{X} = 4.66$, S.D.= 0.56) และความรักองค์การ ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.59)

2. ประสิทธิภาพของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.65) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.70) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.69) และค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.67) ในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

9 ด้าน คือ การมองการณ์ไกล (Sig.=0.046) มีหลักการ (Sig.=0.000) หลักในการทำงาน (Sig.=0.000) หลักการปกครอง (Sig.=0.000) ความมุ่งประสงค์ (Sig.=0.000) การวางแผน (Sig.=0.000) ความยืดหยุ่น (Sig.=0.000) การบริหารคน (Sig.=0.000) และความรักองค์การ (Sig.=0.000) และไม่มีความสัมพันธ์กัน 1 ด้าน คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน (Sig.=0.063) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัดโรงเรียนในปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานในงานวิจัย โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านเพศ แบ่งออกเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.44 เพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 และเพศทางเลือก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.364$, Sig.=0.523) สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ โรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทตเทพ ทวีไทย (2564) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านอายุ แบ่งออกเป็นอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.63 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.23 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.129$, Sig.=0.581) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทตเทพ ทวีไทย (2564) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งออกเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 ปริญญาโท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.31 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.86 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.292$, Sig.=0.747) สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559)

ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.4 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 ครู คศ.1 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11 ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ) จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.11 ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 และครู คศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.235$, $Sig.=0.653$) สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านรายได้ แบ่งออกเป็น รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.84 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 รายได้ต่อเดือน 45,001 – 65,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 และรายได้ 65,001 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.156$, $Sig.=0.627$) สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.6 จากการศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านโรงเรียนที่สังกัดในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น กรุงเทพมหานคร จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.73 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.81 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 จังหวัดนครปฐม จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.56 และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติแบบ F-Test ($F=0.151$, $Sig.=0.521$) สรุปได้ว่า โรงเรียนที่สังกัดในปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยเพิ่มเติมจากเครื่องมือของงานวิจัยที่นำมาเป็นต้นแบบ ซึ่งผลงานวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของตัวแปรที่คาดการณ์ว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการวิจัยในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในมุมมองอื่น

2. ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ด้านการมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น การบริหารคน และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และด้านความจำเป็นพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความจำเป็นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.52) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.540 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.063) สรุปได้ว่า ความจำเป็นพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.2 การมองการณ์ไกล ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.66) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.712 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.046) สรุปได้ว่า การมองการณ์ไกล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง อาจเป็นเพราะการมองการณ์ไกลของผู้บริหารจะส่งผลให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานในการทำงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ประสพการณ์ และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานของโรงเรียนไว้ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีประไพ พลเยี่ยม และสมใจ ภูมิพันธ์ (2558) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมี ความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.3 ด้านมีหลักการ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.563 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า ด้านมีหลักการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีหลักการในการทำงานจะทำให้ผู้บริหารมีแนวคิดในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดจากข้อเท็จจริงพื้นฐาน กฎเกณฑ์ รวมถึงประสบการณ์ของผู้บริหารจนสามารถสรุปเป็นแนวคิด กฎ หรือทฤษฎีเพื่อที่จะใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนได้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา แยมอุทัย (2564) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่าย

ของโรงเรียนอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 หลักในการทำงาน ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.39) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า หลักในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนำหลักการที่สรุปไว้เป็นกฎหรือแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังติดตามดูแลการปฏิบัติงาน และประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์ที่ได้วางไว้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเจเฮธานี สือแม (2556) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.5 หลักการปกครอง ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.65) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.783 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า หลักการปกครอง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือในการบริหารงาน มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีการกระตุ้น ให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญทรง สุปุริสสกุล (2549) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.6 ความมุ่งประสงค์ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.61) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.835 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูงมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของ

ตนเองตามที่ได้รับมอบหมายไว้ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยอาจเป็นการสร้างความตระหนักต่อการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ของงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต สุทธิยะรักษ์ (2546) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมพบว่ามีความสัมพันธ์กัน

2.7 การวางแผน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.68) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.857 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า การวางแผน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูงมาก อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งสภาพปัจจุบัน และปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่อีกทั้งยังมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนในการ พัฒนาบุคลากร รวมถึงสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนอีกทั้งยังกำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้จนสำเร็จลุล่วง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุทธิยะรักษ์ (2546) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมพบว่ามีความสัมพันธ์กัน

2.8 ความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.74) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.615 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ โรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการบริหารงานของตนเอง ว่ามีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องตามหลักการ และกฎระเบียบ อีกทั้งยังมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และยังคงให้คำแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรภายในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีของงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.9 การบริหารคน ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.56) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.795 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Sig.=0.000) สรุปได้ว่า การบริหารคน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ

วินัยเป็นสำคัญ อีกทั้งยังเอาใจใส่บุคลากรภายในสถานศึกษาให้การดูแลบุคลากรด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียม และยังเล็งมองหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดา จักขุจันทร์ (2545) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2.10 ความรักองค์การ ($\bar{X} = 4.54, S.D.=0.59$) และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\bar{X}=4.20, S.D.=0.68$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.650 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และจากการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ($Sig.=0.000$) สรุปได้ว่า ความรักองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปลุกฝังให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษาเพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติงาน ด้วยความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีประไพ พลเยี่ยม และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2558) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ โรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความหลากหลายค่อนข้างสูง ทั้งในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสังกัดของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรศึกษาข้อมูลเหล่านี้ เพื่อที่จะสามารถวางแผนงานในการบริหารงานให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงที่สุด

2. การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านวิชาการที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนรัฐบาลในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในทุกด้าน ๆ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความจำเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีลักษณะพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เช่น การแก้ไขข้อขัดแย้ง การบริหารการทำงานของบุคลากร และการมีรูปแบบการตัดสินใจที่ช่วยในการบริหารงาน เป็นต้น เนื่องจากเป็นสิ่งพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.2 การมองการณ์ไกล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องเป็นผู้ที่มองสิ่งต่าง ๆ ในภาพกว้าง เพื่อที่จะสามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้โดยง่ายและจะก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารสถานศึกษา

2.3 มีหลักการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวคิดและหลักการในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำ ให้สามารถนำความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่นั้นไปใช้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมองเห็น ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ

2.4 หลักในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องยึดหลักการในข้อ 3 ไว้ใช้ในการ ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการวางแผนหรือมาตรฐาน รวมทั้งในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 หลักการปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะใช้ความสามารถของตนเองในการควบคุม ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ความมุ่งประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งจุดประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน ทั้งของ ตนเอง บุคลากร และองค์กร เพื่อที่จะได้มองเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงาน

2.7 การวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนในการปฏิบัติงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะ ยาว เพื่อที่จะได้สามารถจัดการงาน บุคลากร และ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรยืดหยุ่นต่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้ง ยังต้องสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.9 การบริหารคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะดูแลในเรื่องของการบริหารคน ตั้งแต่การจัดหา บรรจุ บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรนั้นถนัด และยังต้องติดตามกำกับดูแลบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีอีกด้วย

2.10 ความรักองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรักในองค์กรของตนเอง และควรทำ ให้บุคลากรในองค์กรมีความรักในองค์กรของตนเอง เพื่อที่จะได้ช่วยกันพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดี เนื่องจากการที่มีความรักในองค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยใจที่รักในองค์กรและการทำงานใน ลักษณะนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงควรให้ ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กรณีที่ผู้วิจัยท่านอื่นต้องการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรนั้น ไม่จำเป็นต้อง ทดสอบด้านประชากรศาสตร์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากในงานวิจัยส่วนใหญ่ มีผลการวิจัยว่าข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ในการทำงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้คุณภาพของข้อมูลอาจจะมีประสิทธิภาพที่สูงไม่มาก นัก หากผู้วิจัยท่านอื่นต้องการทำงานวิจัยในลักษณะนี้อาจจะเลือกจัดทำเป็นการวิจัยเชิงผสม เพื่อที่จะทำ ให้ ประสิทธิภาพของข้อมูลดียิ่งขึ้น

3. หากทำการวิจัยโดยทำการสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการเก็บแบบสอบถาม จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าใจบุคลากรที่ทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กษิดิ์เดช คำพุช. (2566). 'ครูกระจุก โรงเรียนกระจาย' ปัญหาการจัดสรรครูไทยที่ต้องแก้ไขก่อนจะสายเกิน.
<https://www.the101.world/teacher-shortage-problem/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัชญา ชัยชุมขุน. (2564). *ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปลปัญหา #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักดันให้เป็นผู้เสียสละ*. <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>
- เจะฮานี สื่อแม่. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชลธิชา แยมอุทัย. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในกลุ่มเครือข่ายของโรงเรียนอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัตเทพ ทวีไทย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครปฐม*. *วารสารการบริหารปกครอง*, 10(2), 73-87.
- บุญทรง สัปปุริสสกุล. (2549). *ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. Silpakorn University Repository.
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/6839?attempt=2&>
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พัชร์สร สิริบุญยภัก. (2548). *คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. Silpakorn University Repository.
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/6951>
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. Silpakorn University Repository. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2042?mode=full>

- ศรีประไพ พงษ์เยี่ยม และสมใจ ภูมิพันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบางภาพ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(3), 48-55.
- ศักดิ์ดา จักขุจันทร์. (2545). *การใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]*. Silpakorn University Repository.
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/6858?attempt=2&&locale-attribute=th>
- สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันหัต เสริมศรี. (2541). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สาธิต สุทธิรักษ์. (2546). *ศึกษาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]*. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช".
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/SU.the.2004.418
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายชื่อ ร.ร.สังกัด สพฐ. ปี 2566*.
http://www.bopp.go.th/?page_id=878.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
<https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2565). *รายงานสรุปภาพรวมการบริหารกำลังคนของส่วนราชการในฝ่ายพลเรือนและแนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ*.
https://resolution.soc.go.th/PDF_UPLOAD/2565/P_406668_1.pdf
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]*. Hutyai University E-Library.
<https://elibrary.hu.ac.th/book-detail/48427>
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2013). *Principle of Marketing* (15th Ed.). Prentice Hall.
- LearnEducation. (2023). *ทำไมครูถึงอยากลาออก ? เมื่อครูลาออกช่วง Covid-19 กลายเป็นปัญหาใหญ่*.
<https://www.learneducation.co.th/ทำไมครูถึงอยากลาออก-เม/>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Salkind, N. J. (2000). *Exploring research*. Prentice-Hall, Inc.
- Sergiovanni, T. J. (1982). Ten Principles of Quality Leadership. *Educational Leadership*, 39(5), 330-336.
- Steeves, P. (2020). *How education is important?*. <https://autismnwaf.org/การศึกษาสำคัญอย่างไร/>