

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AFFECTING EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS IN RATCHABURI PROVINCE

วเลียรัตน์ ศิริโรรัตน์ธัญโชค/ WALEERAT SIRORATTANYACHOK¹

พิชญญาภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW²

นภาเดช บุญเชิดชู/ NAPADECH BOONCHERDCHOO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 และ ตอนที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศ การสอน และการศึกษาดูงาน

¹นักศึกษานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการการถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 0.79 + 0.43 (X_4) + 0.20 (X_2) + 0.19 (X_3)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' leadership; 2) identify the level of educational personnel development; and 3) analyze school administrators' leadership affecting educational personnel development. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 322 teachers of government primary schools in Ratchaburi Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content between 0.67 to 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: part 1 school administrators' leadership was 0.97, and part 2 educational personnel development was 0.97. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' leadership was at a high level. These aspects were supportive leadership, participative leadership, directive leadership, and achievement-oriented leadership.

2. Overall and in specific aspects, educational personnel development was at a high level. These aspects were training, further study and distance learning, workshop, seminar, teaching supervision, and study tour.

3. The school administrators' leadership in the aspects of achievement-oriented leadership (X_4), supportive leadership (X_2), and participative leadership (X_3) together predicted the educational personnel development (Y_{tot}) at the percentage of 68.60 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.79 + 0.43 (X_4) + 0.20 (X_2) + 0.19 (X_3)$.

Keywords: school administrator's leadership, educational personnel development, primary education

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ คือเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพแล้วย่อมเป็นกำลังสำคัญหรือเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาชาติ บ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 6) ได้กำหนด แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป มีใจความว่า การพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ คือการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยที่ สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมทุกฝ่ายเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการช่วย ส่งเสริมพัฒนาคน ผลักดันในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ผู้บริหาร สถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำของสถานศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ ผลสำเร็จที่จะได้จากการจัดการศึกษา ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์การ และเป็นบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพลในการบังคับบัญชา ดังที่ สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555: 2) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเทคนิควิธีการ กระบวนการ ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญ อย่างยิ่งคือต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพล ศิลปะ หรือ ความสามารถของผู้นำที่จะจูงใจให้ผู้นับตามได้ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของเจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556: 2) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อองค์การ เป็นผู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลว การบริหารที่มีประสิทธิภาพล้วนต้องเกิดจากความสามารถของผู้นำที่จะใช้ภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ รวมถึงความสำเร็จของงานที่เกิด จากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำ จนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ องค์การต้องการ ในบางสถานการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของภาวะผู้นำหลายแบบ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการที่จะเลือกใช้เฉพาะภาวะผู้นำแบบเดิมอยู่ตลอดเวลา การใช้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ว่าจะแสดงพฤติกรรมแบบใด ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพราะในแต่ละกิจกรรมหรือในแต่ละสถานการณ์นั้นหากต้องการ ให้งานสำเร็จก็ควรต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็น ไปตามแนวทางของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายเสนอว่าผู้นำมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามด้วย การชี้ให้เห็นแนวทางและเป้าหมายการทำงาน ลดสิ่งที่กีดขวางการทำงาน และสร้างปัจจัยแวดล้อม ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ตามสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรม สามารถทำให้ผู้ตามเกิดการรับรู้ได้ว่าภาระกระทำของผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้

(House & Mitchell, 1974 quoted by Northouse, 2016: 117) นอกจากนั้นทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายกล่าวว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมี 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ เพื่อที่จะทำให้ครูเกิดการยอมรับ และพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เหมาะสมกับความพร้อมของผู้ตามและลักษณะของงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ครูยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพราะผู้ตามหรือครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเช่นกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งมาจากทรัพย์สินที่มีอยู่จริงในองค์การ เช่น ที่ดิน อาคาร เงินทุน ลิขสิทธิ์ต่าง ๆ ที่องค์การครอบครองอยู่ ความคิดการดำเนินงานแบบเก่าที่มีความเชื่อกันมายาวนาน ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่มักมีความคิดและยอมรับว่า บุคลากรขององค์การนั้นเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญที่สุดและมีการให้ความสำคัญในตัวบุคลากร ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้ ดังที่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113) ได้สรุปไว้ว่า ครู ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวจึงสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาล้วนเป็นผลจากการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีสมรรถภาพในการดำเนินงานสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของสถานศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) ระบุไว้ในมาตรา 52 ความว่า กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ควบคุม ประสานงานสถาบันที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานตามแนวทางนโยบายในปีงบประมาณ 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 28-30) กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ดังที่ เมตตา สารวิงค์ (2558: 45) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น มีความสำคัญ และความจำเป็นที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ

อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา หรือครูในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างจริงจัง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำทักษะและความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

จากรายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: ข) สรุปผลการวิจัย ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติ การขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ (2558: 91) พบปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา ส่วนของงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ตรงตาม ความต้องการ รวมทั้งครูสอนไม่ตรงกับความถนัด ขาดการนิเทศการสอนที่จริงจัง จึงได้เสนอแนะว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูเข้ารับการอบรม ตามความสามารถหรือความถนัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ควรอำนวยความสะดวกในการอบรมให้เกิดความพร้อมดีที่สุด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ที่มีข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเป็นประชากรในงานวิจัยครั้งนี้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เพื่อสามารถนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมาปรับใช้ในการ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และศึกษาว่าภาวะผู้นำแบบใดที่จะสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อนำไปประกอบใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการวิจัย

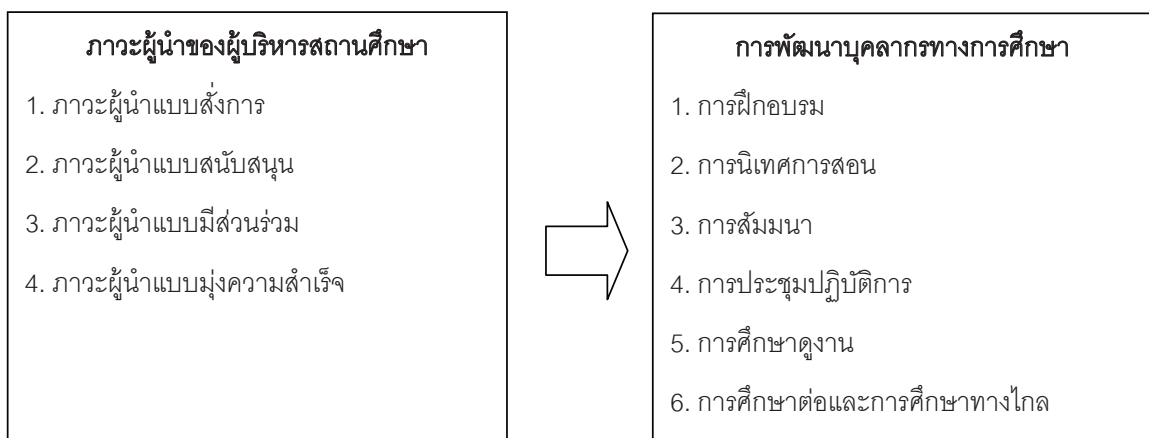
1. **ตัวแปรต้น** คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (path-goal theory) ของ House & Mitchell (1974: 83 quoted by Northouse, 2016: 117) แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. **ตัวแปรตาม** คือ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 113-149) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล บารมี และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ตามความสามารถและความพร้อมของครู สร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ และช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันของสถานศึกษา โดยแบ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงเวลาสำหรับความสำเร็จของผลงาน ใ้บุคลากรได้รับทราบไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีการสั่งการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีลักษณะเป็นมิตรเข้าถึงได้ง่าย แสดงความเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ความมั่นใจ ใ้วางใจในตัวบุคลากร คอยให้คำปรึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นความต้องการผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการสนับสนุน เสริมสร้างให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ได้พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ ในการที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีรูปแบบในการพัฒนา 6 รูปแบบ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อจัดให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ ให้เข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2.2 การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในการช่วยเหลือกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 การสัมมนา หมายถึง การประชุมที่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ร่วมการประชุมเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมกันปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.5 การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้เข้าร่วมกิจกรรม พบเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานที่จริงนอกองค์การ ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์จริงจากการพูดคุย สอบถาม สังเกต สามารถนำประสบการณ์ตรงมาปรับใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.6 การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้ได้เพิ่มพูนความรู้ วิชาการ ทักษะ แนวคิดใหม่ ๆ เพิ่มวุฒิการศึกษาให้กับบุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษ ในจังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 1,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557: 179-180) กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามที่ตั้งของอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอบ้านโป่ง	212	34
อำเภอโพธาราม	286	46
อำเภอดำเนินสะดวก	173	28
อำเภอบางแพ	144	23
อำเภอเมือง	382	62
อำเภอปากท่อ	267	43
อำเภอบ้านคา	98	16
อำเภอจอมบึง	236	38
อำเภอสวนผึ้ง	164	26
อำเภอวัดเพลง	34	6
รวมทั้งสิ้น	1,996	322

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อกระทงคำถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 37 ข้อ จากนั้นหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมาย โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่น้อยที่สุด |

สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.20	0.53	มาก	3
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.28	0.54	มาก	1
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.53	มาก	2
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	4.19	0.51	มาก	4
รวม	4.23	0.47	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
ศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี**

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) การประชุมปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) การสัมมนา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.54) การนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) และการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การฝึกอบรม	4.40	0.50	มาก	1
2. การนิเทศการสอน	4.21	0.58	มาก	5
3. การสัมมนา	4.22	0.54	มาก	4
4. การประชุมปฏิบัติการ	4.24	0.53	มาก	3
5. การศึกษาดูงาน	4.14	0.59	มาก	6
6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	4.25	0.55	มาก	2
รวม	4.24	0.47	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.686 ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี และสามารถร่วมทำนายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 68.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.79 + 0.43(X_1) + 0.20(X_2) + 0.19(X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.46 (Z_1) + 0.23(Z_2) + 0.21(Z_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี

(n = 322)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	49.22	16.41	231.05**	.00
Residual	318	22.58	0.07		
Total	321	71.78			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.79		0.13	5.93**	.00
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (X_1)	0.43	0.46	0.05	9.44**	.00
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	0.20	0.23	0.05	4.19**	.00
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.19	0.21	0.05	3.59**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.828 R² = 0.686 SEE. = 0.27

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านหลากหลายสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่แตกต่างกัน ในบางโอกาสการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาถึงลักษณะของบุคลากร ความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาถึงลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ เพราะงานแต่ละงานอาจมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาช่วยหาวิธีการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House & Mitchell (1974 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 237) ซึ่งเสนอว่า ผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 แบบ หรือแสดงแบบใดแบบหนึ่งกับผู้ตามที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำควรปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำอาจต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันมากกว่าหนึ่งแบบในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 112-114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร อินนะระ (2558: 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบังพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1

รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก อันดับ 3 คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่ครูด้วยการชี้ให้เห็นแนวทางและเป้าหมายการทำงาน ลดสิ่งที่เกิดขวางการทำงาน และสร้างปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น และเกิดผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน และการศึกษาดูงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำความรู้ที่รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นไปเป็นไปตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคูณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 19) ระบุไว้ในมาตรา 52 ความว่า กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมระบบกระบวนการผลิต พัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ควบคุม ประสานงานสถาบันที่ผลิตและพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์ และคณะ (2559: 131) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประชุมปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมบุคลากร การนิเทศการสอน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล การสัมมนา และการศึกษาดูงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรกมล ช้างเผือก (2559: 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน การศึกษา ดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกลตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการพัฒนา

บุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และตัวของบุคลากรเองควรยอมรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ กระตือรือร้นเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลายมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนาย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 68.60 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน เพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ และในส่วนของบุคลากรเองก็เกิดความพึงพอใจในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงกับความสามารถจริง ๆ เชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องมาคอยกำกับดูแลหรือสั่งการในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัลสุริยา กรรณสูตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักในการบริหารงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีความเชื่อใจในตัวบุคลากรว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมาสูงกว่ามาตรฐาน บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารแสวงหาวิธีการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกทำให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตามมา เป็นไปตามแนวทางของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ในด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ซึ่งทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงาน และการที่บุคลากรจะพัฒนางานนั้นผู้บริหารไม่ควรใช้วิธีการบังคับ สั่งการ แต่ควรกระตุ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความสามารถก็จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่ มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวทาง ระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในเชิงบูรณาการ พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจษฎาภรณ์ นันดีลิก (2556: 78-81) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.509 และ 0.292 ตามลำดับ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แสดงความเป็นมิตรกับบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในทุกด้าน จะสามารถทำให้บุคลากรยินดีที่จะพัฒนางาน พัฒนาคณะเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษารัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจลงสู่บุคลากรโดยแบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่ายงาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานการเงินงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในทุกงาน และได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เสนอความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร อินนะระ (2558: 101-102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.104 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 10.40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.235 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.323 ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความสามารถ ความเหมาะสมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และนำความเห็นนั้นไปประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษารัฐ ในจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นไม่พึงพอใจต่อการถูกบังคับหรือสั่งการ ยินดีและเต็มใจที่ปฏิบัติงานหากได้รับแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร ดังนั้นการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการผู้บริหารที่เลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมถูกต้องกับโอกาส ตามสถานการณ์ และรวมถึงความพร้อมของบุคลากร ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือ สร้างแรงจูงใจ หาวิธีการพัฒนางานรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้อย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงความสามารถ รวมทั้งแสวงหาวิธีพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลายให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อเห็นการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาขยายผล และประกอบใช้ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารเองโดยเลือกใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับงานสถานการณ์ และบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาใหม่

2.2 ควรศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ทำนายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 68.60

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรกมล ช่างเผือก. (2559). มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนา ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- เมตตา สารวีวงศ์. (2558). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- รัตติกอ ผรณสุวรรณ. (2552). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ หน่วยงานเครือข่าย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวิมล พงษ์ไพโรจน์. (2558). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบมัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ศศิวิมล พงษ์ไพจิตร และคณะ. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, 7 (1), 121-142.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ศิริพร อินนระวา. (2558). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- สุวิมล ติรกานนท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.**
- _____. (2557). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559): ฉบับสรุป (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.**
- อัลสุริยา กรรณสูต. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.**
- Northouse, P. G. (2016). **Leadership: Theory and practice (7th ed.). Great Britain: Sage.**