

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for windows แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
sig	แทนค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งเป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(n =364)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	25.3
หญิง	272	74.7
อายุ		
20-30 ปี	12	3.3
31-40 ปี	81	22.3
41-50 ปี	131	36.0
51-60 ปี	140	38.5
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	19	5.2
6-10 ปี	32	8.8
11-15 ปี	118	32.4
มากกว่า 15 ปี	195	53.6
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.8
ปริญญาตรี	175	75.5
สูงกว่าปริญญาตรี	86	23.6
รวม	364	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 25.3 เพศหญิงร้อยละ 74.7 มีอายุ อยู่ระหว่าง 20-30 ร้อยละ 3.3 อายุ 31-40 ร้อยละ 22.3 อายุ 41-50 ร้อยละ 36.0 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 38.5 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 5.2 6-10 ปี ร้อยละ 8.8 11-15 ปี ร้อยละ 32.4 มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.6 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.8 ปริญญาตรี ร้อยละ 75.5 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.6

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านอำนาจการให้รางวัล
อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมตั้ง
รายละเอียดในตารางที่ 4 - 8

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ เกี่ยวกับการใช้
อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน

การใช้อำนาจ	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. อำนาจการให้รางวัล	4.32	.43	มาก
2. อำนาจการบังคับ	4.27	.44	มาก
3. อำนาจตามกฎหมาย	4.18	.45	มาก
4. อำนาจอ้างอิง	4.28	.45	มาก
5. อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.24	.46	มาก
รวม	4.25	.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารศึกษา โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามาก
ไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.32$) อำนาจอ้างอิง ($\bar{x} = 4.28$) และ
อำนาจการบังคับ ($\bar{x} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ เกี่ยวกับการใช้
อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล

การใช้อำนาจด้านอำนาจการให้รางวัล	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. ให้รางวัลตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	.70	มาก
2. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ทั่วถึง	4.34	.68	มาก
3. พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ยุติธรรม	4.15	.83	มาก
4. ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึง	4.41	.70	มาก
5. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความสามารถ และเป็นธรรม	4.54	.68	มาก
6. ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.54	.64	มาก
7. ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	4.60	.61	มาก
8. ผู้บริหารให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งที่เป็นสิ่งของและ ไม่เป็นสิ่งของแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	.83	มาก
รวม	4.32	.43	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารด้าน
อำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ
ปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x} = 4.60$) มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.54$) และไม่มีการเลือก
ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ

การใช้อำนาจด้านอำนาจการบังคับ	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. ประชุมชี้แจงระเบียบการปฏิบัติตนและบทลงโทษผู้ฝ่าฝืน	4.01	.83	มาก
2. ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดกฎ ระเบียบก่อนการลงโทษเสมอ	3.97	.88	มาก
3. ลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดตามสมควรกับความผิด	4.24	.70	มาก
4. มีการตรวจสอบเกี่ยวกับการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อความยุติธรรม ก่อนการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	.68	มาก
5. ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณี โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	4.15	.83	มาก
6. ยึดกฎ ระเบียบ ในการบังคับบัญชา	4.41	.70	มาก
7. ใช้กฎ ระเบียบในการบังคับ ยึดหยุ่นตามสถานการณ์	4.54	.68	มาก
8. วิธีการลงโทษของผู้บริหารโดยรวมมีความเหมาะสม	4.54	.64	มาก
รวม	4.27	.44	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าข้าราชการครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าใช้กฎ ระเบียบในการบังคับยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ($\bar{x}= 4.54$) วิธีการลงโทษของผู้บริหารโดยรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x}= 4.54$) และยึดกฎ ระเบียบในการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมาย

การใช้อำนาจด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.ศึกษาและเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ	4.60	.61	มาก
2.เมื่อมีคำสั่งใดๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ จะชี้แจงเหตุผลของคำสั่งด้วยเสมอ	3.78	.83	มาก
3.มอบหมายงานตรงตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01	.83	มาก
4.นำกฎ ระเบียบ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	3.97	.88	มาก
5. การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมแล้วยึดกฎหมายเป็นมาตรฐานมากกว่าทำตามความพึงพอใจ	4.24	.70	มาก
6. มีและสร้างความชอบธรรมในการสั่งการจากตำแหน่งที่ครองอยู่	4.34	.68	มาก
7. เมื่อใช้อำนาจตามกฎหมายแล้วจึงบังคับการปฏิบัติตาม	4.15	.83	มาก
8. สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	.70	มาก
รวม	4.18	.45	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าศึกษาและเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ($\bar{x} = 4.60$) สร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการดำเนินการบริหารและกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.41$) และมีและสร้างความชอบธรรมในการสั่งการจากตำแหน่งที่ครองอยู่ ($\bar{x} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง

การใช้อำนาจด้านอำนาจอ้างอิง	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่ายกย่อง	4.54	.68	มาก
2.ห่วงใย และไวต่อความรู้สึก พร้อมจะให้คำชมเชย หรือช่วยเหลือ	4.54	.64	มาก
3.สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.60	.61	มาก
4.ใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.78	.83	มาก
5. พุฒแสดงความคิดเห็นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ	4.01	.83	มาก
6. มีความประพฤติดีงาม มีศีลธรรมและวางตัวได้เหมาะสม เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	.88	มาก
7. เข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	.70	มาก
8.ไว้วางใจและปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.34	.68	มาก
รวม	4.25	.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.60$) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่ายกย่อง ($\bar{x} = 4.54$) และห่วงใย และไวต่อความรู้สึก พร้อมจะให้คำชมเชย หรือช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

การใช้อำนาจด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ระดับการใช้อำนาจ		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.ปฏิบัติตนให้เป็นที่พึงของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.15	.83	มาก
2.ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.41	.70	มาก
3.ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.54	.68	มาก
4.ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน	4.54	.64	มาก
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ศรัทธาของผู้ร่วมงาน	4.60	.61	มาก
6. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น กล่าวตัดสินใจในการทำงานอย่างฉับไว	3.78	.83	มาก
7. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติเกิดความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01	.83	มาก
8. เมื่อผู้บริหารพูดให้คำมั่นสัญญาต่อผู้ร่วมงานจะรักษาคำพูดของตนเสมอ	3.97	.88	มาก
รวม	4.24	.46	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจเชี่ยวชาญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.54$) ผู้บริหารเป็นผู้คิดริเริ่มงานใหม่ที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียน ($\bar{x}=4.54$) และตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.41$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวม และตามประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ และด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. การปรับตัว	4.41	.54	มาก
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.33	.66	มาก
3. การบูรณาการ	4.46	.57	มาก
4. การมีจิตมุ่งต่อองค์กร	4.37	.77	มาก
รวม	4.39	.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าการบูรณาการ ($\bar{x} = 4.46$) การปรับตัว ($\bar{x} = 4.41$) และการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการปรับตัว

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการปรับตัว	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง	4.25	.72	มาก
2.สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	4.36	.70	มาก
3.สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม	4.16	.84	มาก
4. สถานศึกษามีแผนงาน / โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	4.43	.71	มาก
5.สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผล การจัดการปรับตัวขององค์กร โดย ผู้บริหาร โรงเรียน เป็นไปอย่างเหมาะสม	4.56	.69	มาก
รวม	4.41	.54	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการปรับตัวโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศติดตามผลการจัดการปรับตัวขององค์กร โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.56$) สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการสอดคล้องกับการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.43$) และ สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร ($\bar{x}=4.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	.67	มาก
2.สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน	4.63	.64	มาก
3.นักเรียนที่จบการศึกษา สามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้อย่างน่าพอใจ	3.81	.88	มาก
4.บุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ	4.04	.86	มาก
5. การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นอย่างดี	4.01	.91	มาก
รวม	4.33	.66	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน ($\bar{x}=4.63$) สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.57$) และบุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าพอใจ ($\bar{x}=4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการบูรณาการ

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบูรณาการ	ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.การติดต่อประสานงานภายในสถานศึกษาสามารถทำได้สะดวกและรวดเร็ว	4.26	.72	มาก
2.สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน	4.37	.70	มาก
3. สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.17	.85	มาก
4.ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี	4.44	.72	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะ สอบถามได้ตลอดเวลา	4.57	.70	มาก
รวม	4.46	.57	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบูรณาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะ สอบถามได้ตลอดเวลา ($\bar{x} =4.57$) ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.44$) และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ($\bar{x}=4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร

ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร	ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1.การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.59	.69	มาก
2.บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	4.64	.66	มาก
3.ภารกิจที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำมีความสำคัญต่อนักเรียนเสมอ	3.82	.88	มาก
4.บุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ	4.05	.89	มาก
5. บุคลากรได้รับมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับความสามารถ	4.01	.93	มาก
รวม	4.37	.77	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย 3 ลำดับ พบว่าบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{x}=4.64$) การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.59$) และบุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} =4.05$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอันเกิดจากการใช้อำนาจ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา				ภาพรวม การใช้ อำนาจ
	การ ปรับตัว	การบรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์ของ องค์กร	การบูรณา การ	การมีจิตมุ่ง ต่อองค์กร	
	อำนาจการให้รางวัล	.929**	.771**	.876**	
อำนาจการบังคับ	.911**	.814**	.865**	.780**	.976**
อำนาจตามกฎหมาย	.839**	.874**	.825**	.892**	.972**
อำนาจอ้างอิง	.763**	.925**	.814**	.928**	.967**
อำนาจความเชี่ยวชาญ	.780**	.905**	.836**	.928**	.971**
ภาพรวมประสิทธิผล	.848**	.857**	.846**	.887**	.969**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r = .969$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการปรับตัว ($r = 0.929$) ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($r = 0.910$) ด้านการบูรณาการ ($r = 0.876$) และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($r = 0.771$) ตามลำดับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการปรับตัวเท่ากับ ($r = 0.911$) ด้านการบูรณาการ ($r = 0.865$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($r = 0.814$) และด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($r = .780$) ตามลำดับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($r = 0.892$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($r = 0.874$) ด้านการปรับตัว ($r = 0.839$) และด้านการบูรณาการ ($r = 0.825$) ตามลำดับ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($r = 0.928$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($r = 0.925$) ด้านการบูรณาการ ($r = 0.814$) และด้านการปรับตัว ($r = 0.763$) ตามลำดับ

การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร ($r = 0.928$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($r = 0.905$) ด้านการบูรณาการ ($r = 0.836$) และด้านการปรับตัว ($r = 0.780$) ตามลำดับ