

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

สาวิตรี จักปิ่น

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กุมภาพันธ์ 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สาวิตรี จักปุ่น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


.....กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักษงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชุด สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.สมุท ธานี ซึ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ ดร.ชัยพนธ์ รักงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์พิเศษภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายไพฑูรย์ จารุสาร ผู้อำนวยการ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ที่กรุณา รับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการทำ การวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอขอบคุณความคิดนี้ เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้า เป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตรงราบเท่าทุกวันนี้

สาวิตรี จักปิ่น

58920478: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุง
ปทุมธานี/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สาวิตรี จักปิ่น: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 (RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS SCHOOL OF KANARATBAMRUNG
PATHUMTHANI SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 4) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 113 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970,
pp. 607-610) ได้จำนวน 97 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .20-.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์
อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม
และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ถือว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920478: MEJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ EFFECTIVENESS OF SCHOOL/
KANARATBAMRUNG PATUMTHANI SCHOOL/ THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

SAWITREE JUKPUN: RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS SCHOOL OF
KANARATBAMRUNG PATHUMTHANI SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4. ADVISOR: SAMUT CHAMNAN, Ed.D.
113 P. 2017.

The purpose of this research was to study the relationship between transformational leadership of school administrators and the efficiency of Kanaratbamrung Patumthani School under the Secondary Educational Service Area Office 4, the sample of this research was 97 teachers from Kanaratbamrung Patumthani School in academic year 2016. Simple random Sampling was used to identify samples in this study. A 5-level scale questionnaire was used for collecting data and The power of discrimination in this questionnaire was between .20-.92 and the reliability was at .96. The statistical devices used to analysis the data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*) and Simple correlation of Pearson's product moment correlation.

The research found that;

1. Transformational leadership of school administrators of Kanaratbamrung Patumthani School under the Secondary Educational Service Area Office 4, are at a high level both in general and each aspect.
2. Efficiency of Kanaratbamrung Patumthani School under the Secondary Educational Service Area Office 4, are at a high level both in general and each aspect.
3. Relationship between transformational leadership of school administrators and the efficiency of Kanaratbamrung Patumthani School under the Secondary Educational Service Area Office 4, showed positive relationship at .01 level of significant.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
สภาพทั่วไปของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	28
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	96
ภาคผนวก ค	104
ภาคผนวก ง.....	109
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน	58
2	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างบารมี.....	59
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	60
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	61
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	62
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน.....	63
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น.....	64
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 66
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 67
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 68
12	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับ วัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4..... 105
13	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับ วัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 107
14	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 110
15	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4..... 111
16	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 112

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบันบนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ ที่เชื่อมโยงกันทั่วโลกให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็น การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาดลอดชีวิต การจัดการระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมาย และปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007) ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกัน ประเทศ ที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตย และเสถียรภาพทางการเมืองและ สังคมสูงกว่า (Hanushek & Rivkin, 2010)

และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทย ที่ผ่านมา เราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์กรทุกองค์กรทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนในทุกระดับ ทุกกลุ่ม ขององค์กร มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งกัน ของตน ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนัก อย่างแท้จริงว่า หากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะที่สถานะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวเรา มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่หลงตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนจะสามารถอยู่ได้ โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจจะนำเราไปสู่ความหายนะ หรือความล้มเหลว หรือการล้มละลาย อย่างไรก็ตาม วิธีการเปลี่ยนแปลงนี้จะแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว อาจจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และขึ้นอยู่กับอาการขององค์กรนั้นว่ารุนแรง หรืออาการหนักมาก หรือน้อยเพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 10)

จะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปต่างจากเดิม ทำให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่บริหารจัดการในรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแห่งชาติ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และต้องเตรียมพร้อมในตนเองทุก ๆ ด้าน ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร เพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทันและยั่งยืน ซึ่งทิศทางการจัดการศึกษาของไทย จำเป็นต้องใช้การวาดภาพให้สอดคล้องและก้าวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมากขึ้น และมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนแนะนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิณสุดา สิริขันธ์ศรี, 2553, หน้า 1)

แนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งมีงานวิจัยนับหมื่น ๆ เรื่องที่สนับสนุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์กรในประเทศต่าง ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 12) ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ในการบริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) โดยกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักเรื่องพันธกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการ มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สมบูรณ์ ทั้งการบริหารจัดการและนวัตกรรมการศึกษา โดยกระจายให้พื้นที่จัดการศึกษาเองให้สังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอย่างแท้จริงมากขึ้น รวมทั้งการมอบอำนาจให้สถานศึกษาระดับสูงกว่า (สถาบันอุดมศึกษา) มีหน้าที่ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำสถานศึกษาระดับต่ำกว่า (สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) องค์กรต้นสังกัดและองค์กรส่งเสริมและพัฒนาครูเพิ่มศักยภาพให้โรงเรียนสามารถส่งเสริมและบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล องค์กรต้นสังกัด องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครู เชื่อมมั่นและตระหนักในความสำคัญของ

ครูที่ต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง และดำเนินการตามมาตรการและแนวทางในความรับผิดชอบอย่างจริงจัง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.), 2557, หน้า 17)

โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กร หรือหน่วยงานทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนระบบให้เป็นที่ไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและมีคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพแห่งความเป็นมนุษย์ ควรที่จะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน โดยใช้การประเมินด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งใช้แนวคิดของ Mott (1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำของหน่วยงาน สามารถกระตุ้นชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ หรือที่เรียกว่า คุณค่าสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งความสำคัญของผู้นำ ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ มีการศึกษาและวิจัยจำนวนมากทั้งต่างประเทศและในประเทศ ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงผลงานใน ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผลการปฏิบัติงานของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองที่ดี รวมถึงการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการ โดยกำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีเอกภาพ ด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การส่งเสริมและการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตร ตลอดจนกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อการมีประสิทธิภาพในการบริหาร การศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 2)

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าทีมงานพยายามอย่างยิ่งที่จะไม่ใช่อำนาจครอบงำ ทีมงาน ภาวะของผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์จากรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่งเสมอ

ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และสถานการณ์เหล่านั้นต้องการรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย กิจกรรมกลุ่มมักจะเป็นไปเพื่อให้งานนั้นสำเร็จมากกว่าจะเป็นการแข่งขันอำนาจในทีมงาน อีกทั้ง ยังได้กำหนดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า หัวหน้าทีมต้องไม่ครอบงำความคิด และการทำงานของทีม ดังที่ Parker (1990) ที่ได้กล่าวถึง ทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ซำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งขึ้นจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 จังหวัด คือ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2558, หน้า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์การทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ดำเนินงานภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและมีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมให้นักเรียนมีคุณภาพ บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร มีหน้าที่ประสานงานและบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา เน้นหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมุ่งให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางหรือเป็นฐานในการบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคลากร และบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) เป็นการทดสอบที่จัดขึ้นโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์รวบยอดของผู้เรียน มีแนวทางการทดสอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษา ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด มีการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และยังคงคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบทางการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า คะแนนในส่วนที่เป็นความคิดที่ต้องใช้เหตุผลของนักเรียนส่วนใหญ่ยังต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง ที่จะต้องมีความพยายาม ที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน คิด วิเคราะห์ และสื่อความมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของนักเรียนให้ดีขึ้นตามลำดับ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากครูยังเน้นการบรรยาย และมุ่งให้เด็กท่องจำมากกว่า การเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้ไม่สามารถชี้แนะ แนวทางที่ถูกต้องให้แก่ นักเรียนได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งให้ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ จึงมีการส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ตั้งแต่กระบวนการในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ เพราะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เปรียบเสมือนตัวการสำคัญ ในการนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งการวัดและประเมินผลผู้เรียน ที่จะต้องมีการสร้างเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามแนวทางการทดสอบระดับชาติ เพื่อพัฒนาให้ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2558) ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการบริหารจากมุมมองแบบเดิมมาสู่การบริหารจัดการในแนวทางใหม่ โดยเน้นหลักการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในเชิงสร้างสรรค์ เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการปฏิบัติงานตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความสามัคคี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายใน โรงเรียน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990, pp. 22-24) และ Mott (1972, p. 373) โดยศึกษาจากความรับรู้ของครูซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนของโรงเรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยสามารถบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน หรือไม่

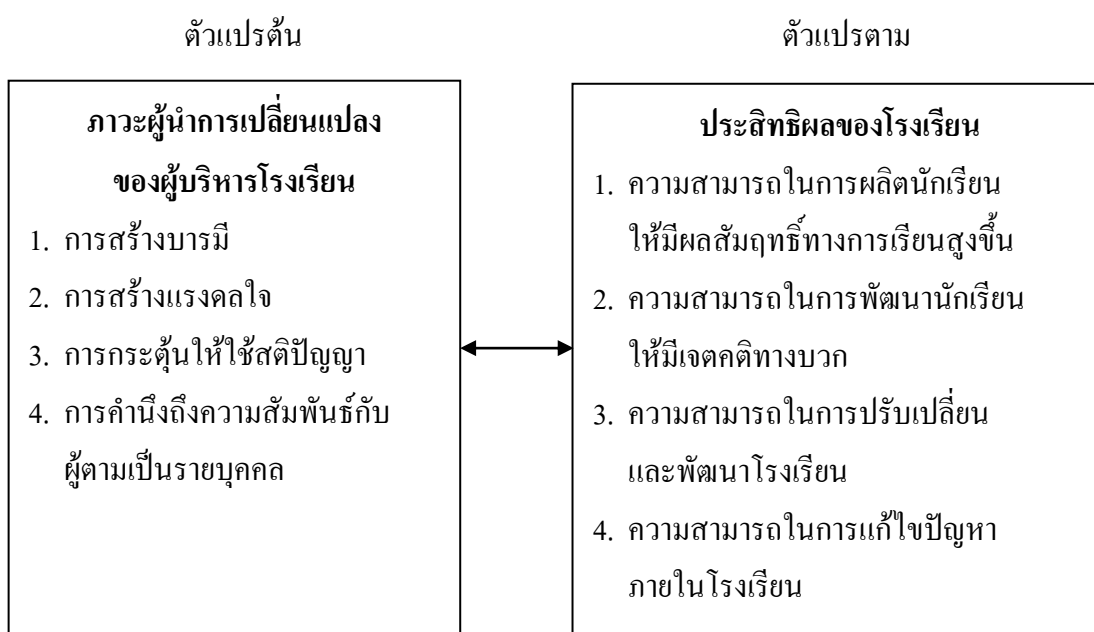
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหาร โรงเรียนของ Bass and Avolio (1990, pp. 22-24) ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ

4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงศรัทธาใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน (Effectiveness) ของ Mott (1972, p. 373) พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

2. การศึกษาจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ เพื่อหาวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารให้เหมาะสม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิผล และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1990, pp. 22-24) ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การสร้างบารมี
2. การสร้างแรงคลใจ
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
4. การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Effectiveness) ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 373) กล่าวว่า ประสิทธิภาพพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จำนวน 130 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559

ซึ่งได้จากรายการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 97 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1 การสร้างบารมี

3.1.2 การจูงใจด้านแรงคลใจ

3.1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

3.1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ดังนี้

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คนที่มีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หากจะให้บรรลุถึงความสำเร็จอย่างมีวิสัยทัศน์ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจูงใจกลุ่มคนทำงานทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ให้ทำงานได้ มิใช่โดยการบังคับฝืนใจเสมือนเป็นเครื่องจักรที่ต้องทำในสิ่งที่ถูกกำหนด หากแต่ต้องสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และเข้าถึงพื้นฐานความต้องการทางจิตใจของพวกเขา ซึ่งจะดึงพลังการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมากเท่าใด องค์กรจะต้องทำให้คนมีภาวะผู้นำมากขึ้น เมื่อผู้คนแสดงบทบาทผู้นำต่าง ๆ กันไปในทุกระดับ นับเป็นสิ่งดี และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะซับซ้อนเพียงใด ประกอบด้วย

1.1 การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ประพฤติตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม แสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการมีความมั่นใจในตนเองสนับสนุนการทำงานของผู้ตาม ทั้งยังเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง และมีความคิดริเริ่ม

1.2 การสร้างแรงคลอใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้นร่วมกัน สร้างขวัญและใจให้ผู้ตาม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร แนะนำช่วยเหลือผู้ตามเมื่อเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้คำแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จนประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้พูดตาม ดึงศักยภาพความสามารถของตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาป้องกันไว้ก่อน มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหาบนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความสนใจของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีทักษะวิชาการต่าง ๆ ดี และนักเรียนส่วนใหญ่มีลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย และเป็นคนมีเหตุผล มีจิตสาธารณะให้ความร่วมมือกับกิจกรรมเพื่อส่วนรวม ปฏิบัติตนเหมาะสมกับวัย โอกาส และสถานการณ์ รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมมาใช้ในการสอนและการบริหารจัดการให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาด่าง ๆ ของโรงเรียนโดยอาศัยความร่วมมือจากครูและชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ประจำจังหวัดปทุมธานี มีชื่อเดิมว่า โรงเรียนสตรีปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 หมายถึง สำนักงานมีภารกิจหลักในการรับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับโรงเรียนจำนวน 42 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 7 กลุ่ม กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งอยู่ที่ ถนนปทุมสัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 บทบาทของภาวะผู้นำ
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 2.4 คุณลักษณะผู้นำที่ดี
 - 2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Avolio)
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ
 - 4.3 ลักษณะองค์การเพิ่มประสิทธิภาพ
 - 4.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ
 - 4.5 แนวคิดของ (Mott)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4

โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี (สารโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี, 2558) เป็นโรงเรียนรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (สังกัดเดิม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษปทุมธานี เขต 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายแบบสหศึกษา (รับนักเรียนชาย เฉพาะห้องเรียนพิเศษ) ห้องเรียนธรรมดารับนักเรียนชายในส่วนเฉพาะมัธยมปลาย และเป็นโรงเรียนสตรีประจำจังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาใกล้กับวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี และวัดโบสถ์ โดยมีนายไพฑูรย์ จารุสาร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

สัญลักษณ์ของโรงเรียน

ตราสัญลักษณ์

ตราประจำโรงเรียน: บัวสัตตบงกช เหนือน้ำในโล่

ปรัชญา

วินัย สามัคคี ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเอง

คำขวัญ

อ่อนน้อม ยิ้มง่าย ไหว้เก่ง

คติธรรม

ธมฺโม หเว รกฺขติ ธมฺมจารี (ธรรมย่อมรักษาผู้ประพฤติธรรม)

สีประจำโรงเรียน

น้ำเงิน-ขาว

อัตลักษณ์

“วินัยดี มีคุณธรรมน่าใจ ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูสถาบัน”

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สืบสานภูมิปัญญาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสู่มาตรฐานสากล”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก
2. ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล

3. พัฒนาองค์กรให้มีการบริการงานที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นพลโลกที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล
3. องค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

เกียรติประวัติ

1. รางวัลเกียรติคุณ สัญญา ชรรณศักดิ์ (ดีเด่น) ระดับมัธยมศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2551
2. โรงเรียนรางวัลพระราชทานประเภทมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประจำปี พ.ศ. 2553
3. โรงเรียนมาตรฐานสากลที่สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World class

standard school)

เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

1. จังหวัดปทุมธานี
2. อำเภอเมืองปทุมธานี
 - 2.1 ตำบลบ้านกลาง (หมู่ 1-5)
 - 2.2 ตำบลบางปรอก
 - 2.3 ตำบลบ้านกระแซง (หมู่ 1-4)
 - 2.4 ตำบลบางพูน
 - 2.5 ตำบลบางกะดี
 - 2.6 ตำบลบางชะแยง (หมู่ 3-4)
 - 2.7 ตำบลบ้านฉาง
 - 2.8 ตำบลบ้านใหม่
 - 2.9 ตำบลบ้านเดื่อ (หมู่ 1-3, 6-7)
3. อำเภอสามโคก
 - 3.1 ตำบลเชียงรากใหญ่ (หมู่ 7)
 - 3.2 ตำบลบางโพธิ์เหนือ (หมู่ 1)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อสัมมนาทางวิชาการความสามารถในการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ความมีวิสัยทัศน์ ผู้มีจิตสำนึกทางธรรมะสาธารณะ นอกจากนี้ ยังต้องมีความรู้และความเข้าใจในบริบทของสังคมและเทคโนโลยีอันทันสมัย โดยในการบริหารงานผู้บริหารงาน

จะมีลักษณะเป็นผู้ออกแบบ เป็นผู้ให้บริการ เป็นครู เป็นผู้สอน เป็นผู้ฝึก เป็นพี่เลี้ยง และรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้มองเห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

วิเชียร วิทญูคุณ (2550, หน้า 2) ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

กิงกาญจนา จิตต์กะวาน (2553, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้บริหารของกลุ่มมีพฤติกรรมในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความร่วมมือประสานงานในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purpose) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภรณ์ อนันต์นารี (2555, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลดังกล่าวนี้ สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการจูงใจ หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่กระตุ้นจิตใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการหรืออำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การประสานงานให้เกิดมีใจความร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์การ ที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจ มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

วันชัย ปานจันทร์ (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนแต่ละบุคคล

Terry (2009 อ้างถึงใน วรธรรมา จันทรศรี, 2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการใช้อำนาจอิทธิพลให้คนอื่นเกิดความพอใจที่จะทำงานเพื่อกลุ่ม และให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Stogdill (1974, p. 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า บุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลและความต้องการของสถานการณ์ในขณะใดขณะหนึ่ง เป็นสิ่งที่สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เขาเชื่อว่าภาวะผู้นำมีอยู่ในตัวตนคนอยู่ก่อนแล้ว มากกว่าการสร้างให้มีขึ้น แต่ภาวะผู้นำจะปรากฏขึ้นตามสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ที่อุบัติขึ้น

Draft (2010 อ้างถึงใน การดี อนันต์ธานี, 2555, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มจึงมีผลต่อผู้นำ โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและมีการโน้มน้าวทางใจ เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามและยอมรับในตนเอง โดยการปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถร่วมงานกัน ได้ด้วยความสามัคคีกันในหมู่คณะ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

บทบาทของภาวะผู้นำ

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน จะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ ก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากคนในองค์กรเพื่อการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสาร (Communicate) อย่างชัดเจนถึงความแตกต่าง และผลประโยชน์ที่คนในองค์กรจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้มีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นตัวกับทิศทางใหม่นี้ ด้วย

Nanus (1996, pp. 10-15) ได้กล่าวถึง ผู้นำในยุคใหม่ว่าควรมีบทบาทในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรบทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการเจรจา และบทบาทในการสอนงาน

Covey (1996, pp. 152-153) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วว่าจะต้องมีบทบาท 3 ประการ บทบาทในการบุกเบิก บทบาทในการปรับโครงสร้างระบบ และการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และบทบาทในการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน

Farren and Kaye (1996, pp. 178-180) ได้กล่าวถึง บทบาทสำหรับผู้นำซึ่งมีต่อการพัฒนาการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วย

1. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก
 - 1.1 ชี้ให้บุคคลเห็นคุณค่าของการทำงานประโยชน์ของงาน
 - 1.2 ช่วยให้ผู้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนในระยะยาว
 - 1.3 ช่วยสร้างบรรยากาศการยอมรับ ให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่
2. บทบาทผู้ประเมิน
 - 2.1 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิก เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย
 - 2.2 กำหนดมาตรฐานและความคาดหวังอย่างชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องถูกประเมินในเรื่องใดบ้าง
 - 2.3 ให้คำแนะนำแก่บุคคลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
3. บทบาทผู้คาดคะเน
 - 3.1 ชี้ให้เห็นแนวโน้มและพัฒนาการใหม่ ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการทำงาน

3.2 ช่วยให้ผู้คลได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพิ่มเติม

3.3 สื่อสารให้สมาชิกได้ทราบถึงทิศทางซึ่งเป็นกลยุทธ์ขององค์กร

4. บทบาทผู้ให้คำแนะนำ

4.1 ช่วยให้ผู้คลได้เลือกเป้าหมายของงาน ได้ชัดเจนมากขึ้น

4.2 ชี้ให้เห็นสิ่งทีอาจเป็นตัวเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. บทบาทผู้ทำให้ผู้คลมีความสามารถ

5.1 ช่วยให้ผู้คลสามารถพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน

5.2 จัดการติดต่อกับผู้คลในองค์กรอื่นทีมีความสามารถเพื่อช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ผู้นำต้องมีความสามารถชักนำให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสาร (Communicate) อย่างชัดเจน ให้เห็นถึงความแตกต่างของผลประโยชน์ และบทบาทในการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยช่วยให้ผู้คลสามารถพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานตามที่ตั้งไว้ และยังเป็นประโยชน์ต่อคนในองค์กร อีกทั้งยังสามารถทำให้มีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ อีกด้วย ทำให้ผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงจะสามารถนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ ไปพัฒนาผู้คลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

Hersey, Blanchard and Johnson (2001, p. 94) ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย อันได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทีเกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการ ข้างต้นนี้ จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำทีแสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้คลสร้างอิทธิพล อันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิดจิตใจ ความรู้สึก ทำให้ผู้คลเกิดพฤติกรรมไปในทางทีผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่า การให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะ

การบังคับข่มขู่ นั้น เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ ผู้นำต้องไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้น เพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย

ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้น มิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไข ซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้ใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้ใจผู้ตาม โดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจ และที่สำคัญ คือ ตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้ ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงสัยในความสามารถว่า สามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ เพราะผู้จัดการใหม่ท่านนี้ มาจากธุรกิจที่แตกต่างกันและไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งาน และสามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับ และได้ความเชื่อถือ ความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ ต้องสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล และไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้น เพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสีย ก็จะไม่สามารถทำการใด ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งไว้ เนื่องจากขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้นำจึงควรมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่าง และควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากกว่าสมาชิก โดยผู้นำสามารถแนะแนวทาง และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลงานนั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าทั้งผู้นำและผู้ตามขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและประสิทธิผลที่ดีตามมา

คุณลักษณะผู้นำที่ดี

Ricketts (1997, p. 51) กล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จมี 5 ประการ คือ

1. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องยึดมั่นการบริหารด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มั่นคง ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานในการบริหารงาน และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. มีทักษะด้านเทคนิคและมนุษยสัมพันธ์ (Technical human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะด้านเทคนิค และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก องค์กร รวมทั้งบุคคลทั่วไป เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาของตัวเอง ให้เป็นที่ประจักษ์

3. มีทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีการแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามเป้าหมาย และแผนงานที่ได้กำหนดและประสบผลสำเร็จให้การยอมรับในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงานและมีการเสนอแนะวิธีการแก้ไข ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. มีทักษะด้านความคิด เทคนิค (Conceptual technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องบริหาร โดยใช้สติปัญญาที่เป็นเลิศ ใช้ความคิดไตร่ตรองพิจารณาในการบริหารงานอย่างรอบคอบ ตัดสินใจมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

5. มีทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบคอบและหาแนวทางวิธีแก้ไขไว้ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ท้นต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความคิดกล้าหาญ กล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและรอบคอบ มีแนวคิดของความเป็นผู้นำ มีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็น ไปอย่างดีมีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป ทักษะแต่ละด้านที่กล่าวมา จะสามารถทำให้ผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากทักษะที่ผู้บริหารพึงมีนั้น จะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารจะมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skills) ทักษะด้านเทคนิค และมนุษยสัมพันธ์ (Technical human relations skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านความคิด เทคนิค (Conceptual technical skills) และทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากวิวัฒนาการภาวะผู้นำ หากพิจารณาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ จะเห็นว่า มีงานเขียนอย่างกว้างขวาง และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งในที่นี้จะสรุปเป็นความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามที่ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และพระมหาสมัย ภาสุโก (2557, หน้า 15) ได้แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ มีความเชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ และมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น จนกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม อุปนิสัย ให้ผู้อื่นเห็น มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leadership) ของกรีกและ โรมัน โบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งคุณลักษณะของคนเป็นผู้นำ เช่น ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge) ต่อมาเมื่อมีผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High self-monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะในด้านนี้ มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จดังกล่าวได้ การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้น พบว่า มีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ จึงยังไม่พบว่าคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์ และคุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้างกฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง ทำให้ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้ว ส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่า ที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนไม่ใช่ผู้นำ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory)

ประมาณปลาย ค.ศ. 1940 นักทฤษฎีภาวะผู้นำหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่ และไม่ครอบคลุมประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงทำให้นักวิจัยกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์หันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ

อย่างจริงจัง โดยมีกรอบของแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นควรเป็นอย่างไร และมีสมมติฐานว่า “ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด” โดยศึกษาว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำ และในปัจจุบันนักวิจัยก็ยังคงทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพฤติกรรมของภาวะผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงทำให้มีนักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่หลายกลุ่ม ได้แก่

1. การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Iowa (State University of Iowa Studies) โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) และแบบที่ 2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style)
2. การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Ohio (The Ohio State University Studies) โดยการริเริ่มของ Carrol L. Shartle และต่อมา John K. Hemphill and Alvin E. Coons ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมของผู้นำชื่อว่า Leader behavior description questionnaire (LBDQ) ซึ่งแบบวัดดังกล่าวสามารถจำแนกผู้นำออกได้ 2 ด้าน คือ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration)
3. การศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย Michigan (The University of Michigan) ผลการวิจัยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำได้ 2 รูปแบบ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered leader style) และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Production-centered leader style)
4. ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) ได้นำแนวคิดพื้นฐานของมหาวิทยาลัย Ohio และมหาวิทยาลัย Michigan มาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำที่แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติที่มุ่งคน (Concern for people) และมิติที่มุ่งผลิต (Concern for production)
5. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ X, Y (X and Y Leadership theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นมุมมองของความสัมพันธ์มนุษย์ที่แตกต่าง ตรงข้ามกัน ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่า คนทั่วไปไม่ชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานต่ำ แต่ต้องการความมั่นคง Northouse (2012) จึงต้องถูกบังคับและควบคุมด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้ดีและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนทฤษฎี Y มีมุมมองให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร โดยมีสมมติฐานว่าคนไม่ได้หลีกเลี่ยงการทำงาน โดยธรรมชาติ และมุ่งมั่นในงาน เช่นเดียวกันกับการพักผ่อนหรือการเล่น Northouse (2012) ในมุมมองของทฤษฎี Y เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมตนเอง และมีแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด และสามารถพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ โดยการสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered leader style) และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Production-centered leader style) และภาวะผู้นำแบบ X, Y เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสามารถช่วยให้ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการคน จัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or situational leadership theories)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผล แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler แบ่งประเภทผู้นำได้ 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยมีปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดสถานการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานจะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพอบอุ่น และใส่ใจในการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติ ของ Fiedler คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำและวุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Different situations demand different kinds of leadership) ดังนั้น ในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership style) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower maturity) และการปรับแบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yukl, 2010, pp. 173-174)

3. ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายมุ่งส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น และความสัมพันธ์

ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทน ให้มีความชัดเจน (Path clarification) และการเพิ่มปริมาณของรางวัล พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย พฤติกรรมของภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่วนสถานการณ์เอื้ออำนวย ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago นำเสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ 5 ประเภท โดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ จำนวน 8 คำถาม เพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making style) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับอัตตาธิปไตยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด โดยมีสัญลักษณ์ระบุว่าเป็นลักษณะอัตตาธิปไตย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำ และ G เป็นลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่ม และมีเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมากน้อย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะในบางสถานการณ์ พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผลต่อผู้ตามและองค์การ แต่ในบางสถานการณ์ อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผลเลย ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

ทฤษฎีนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ สภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) ประการที่ 2 เป็นการบริหารงานแบบวางเฉย (Management by exception) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ (Bass & Avolio, 1994, pp. 71-73)

โดยพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic leadership of idealized influence) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาท และลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบตัวอย่างที่ดี (Role models) การสร้างแรงบันดาลใจ

(Inspirational motivation) มีพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด พยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทาย โดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อ ค่านิยมแบบเก่าของผู้ตาม และทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตาม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจ และปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

นอกจากนี้ Fullan (2004, pp. 5-6) ยังได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่มีปัจจัยสำคัญหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย แรงผลักดัน และแรงหนุน (Pressure and support) มาช่วยในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ปัจจัยขับเคลื่อนพื้นฐาน (Foundation drivers) ได้แก่ การสร้างเป้าหมายทางคุณธรรม การสร้างศักยภาพ และความเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง
2. ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Enabling drivers) ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล การเน้นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ และการยกระดับเพื่อการพัฒนา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากจะเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด พยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทายให้กับผู้ตามแล้ว ยังสามารถช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนเองจากทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวคน ไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrated leadership theories)

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหารไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐ ภาคเอกชน บริษัท ห้างร้าน รวมทั้งการบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำต่างมีภาระหน้าที่ ๆ สำคัญที่ต้องบริหารจัดการให้องค์การของตนเองดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง เช่น ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ อดทน รวมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารที่มีประสิทธิผล และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 272)

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มีความสำคัญเพราะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำกับผู้ติดตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีในองค์กร DuBrin (1998, p. 25) ซึ่งการทำให้เกิดความร่วมมือแล้วผู้นำยังต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายในการนำไปประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

DuBrin (1998, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำในการใช้อำนาจ ในการนำ ใช้ความสามารถแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ให้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยังต้องมีรูปแบบและพฤติกรรมผู้นำที่กระตือรือร้น ต้องการเข้าร่วมปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กร ผู้นำยังต้องเรียนรู้ถึงแวดล้อมขององค์กร และต้องมีทักษะทางสังคมที่หลากหลายและมีความสอดคล้องทางวัฒนธรรมองค์กร

อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่สำคัญ ได้แก่

1. มีความเด็ดเดี่ยวเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
2. มีความอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความร่วมมือ อารมณ์ดีและมีความอบอุ่น
3. มีการจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบ รอบคอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเป็นที่ยังพาทของบุคคลอื่นได้
4. มีความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความเฉลียวฉลาดมองโลกในแง่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์

การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องผสมผสานการใช้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ สอดคล้องกับ Achua and Lussier (2010, pp. 16-17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยการแสดงออกในการนำผู้อื่น ประกอบด้วย การใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตาม และสามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนขององค์กรได้ ทำให้การบริหารเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตและมั่นคงต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำในยุคที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการทัศน์ที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีเป้าหมายผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แต่สามารถสังเคราะห์ได้เป็น 3 กระบวนทัศน์ ดังนี้

1. กระบวนทัศน์แบบแนวดิ่ง (Hierarchical paradigm) มีแนวคิดให้ความสำคัญกับตัวผู้นำก่อนเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าคนที่บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้หน้านั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่น หรือผู้ตาม ซึ่งพบคุณลักษณะต่าง ๆ มากมาย การศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์นั้น มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้ผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ซึ่งมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1.1 แบบผู้นำถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ แยกผู้นำออกเป็นแบบมุ่งคน หรือแบบมุ่งงาน

1.2 สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยากาศของกลุ่ม หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ

1.3 ประสิทธิภาพของกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขแบบผู้นำ กับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาวะของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด ซึ่งแบบผู้นำตามสถานการณ์นี้สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกและฝึกอบรมให้เหมาะสมกับองค์กร

2. กระบวนทัศน์แบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational paradigm) เป็นแนวคิดร่วมสมัยที่จะเน้นที่เป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม กระบวนทัศน์แบบนี้ กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งใน โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ ลับสนอย่างในปัจจุบัน

3. กระบวนทัศน์แบบเอื้ออำนวย (Facilitative paradigm) เป็นแนวคิดใหม่ที่เน้นให้ความสำคัญกับตัวผู้ตามเป็นอันดับแรก เป็นภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนวยหรือสนับสนุน มองภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพล ที่ผู้นำใช้ปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจ ผู้อื่นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับสังคม โดยวิธีผสมผสานแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำ แต่ละกลุ่มที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขององค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน มีความเชื่อว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการผสมผสานภาวะผู้นำโดยการแสดงออกในการนำผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้แบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน เชื่อว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ และมีลักษณะสำคัญที่ทำให้แต่ละคน มีความแตกต่าง เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม กล่าวถึง พฤติกรรมว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพนั้นควรเป็นผู้นำที่ถูกสร้างขึ้น ได้ เพราะเป็นพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด ปัจจุบันมีนักวิจัยที่ยังคงวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมอย่างมากมาย ทั้งนี้ก็เพื่อการทำงานที่ดีและมี ประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เชื่อว่า ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเป็นผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับ สถานการณ์นั้น ๆ
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาจาก แนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มี พื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เน้นการเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามต่างฝ่าย ต่างอำนาจความสวดกซึ่งกันและกัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าผู้ตาม ยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ
5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นการผสมผสานการใช้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิง คุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้ตามและสามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนขององค์กรได้ ทำให้การบริหาร เป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการและพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ทักษะความสามารถและ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงาน วางใจ สนับสนุน ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเข้าวงการ โดยใช้การจูงใจ โน้มนำความคิดให้ผู้ร่วมงานอย่างเปลี่ยนแปลงไปทางระดับความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ความหมายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

อภิวัดน์ เจนเขียวชาญ (2549, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้ที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน

ของผู้ตาม ให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์โดยถ่ายทอดความคิดประสบการณ์ความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตาม
 อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการทั้งยังก่อให้เกิด
 ประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์การของผู้บริหารองค์การ ที่จะนำทางให้ผู้ร่วมงาน
 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้
 องค์การได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทัน ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และ โลก

สุชาติ รังสินันท์ (2550, หน้า 114) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 ภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต้องทำงาน
 ร่วมกับบุคคลและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551, หน้า 28-29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ
 เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถ
 และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้
 ภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดีและจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน นำไปสู่
 การบรรลุประสิทธิผล

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ
 ที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่า
 ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพ
 มากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์
 มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกล เกิดความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่
 ประโยชน์ขององค์การ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 77-78) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง ได้นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจ
 และยินดีปฏิบัติตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การ
 ที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การและสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ

สุพานัน สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า
 ผู้นำที่ใช้บารมีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้น
 ให้ประสบความสำเร็จ

ฉันทานุช สุธชาติ (2553, หน้า 258) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็น หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ต่อความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนนำไปสู่ การบรรลุประสิทธิผล

สินีนากู โปธิชญญาโน (2554, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า คุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กล่าวโดยสรุป ความหมายของ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” คือ กระบวนการทางพฤติกรรม ของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงาน โดยกระตุ้นและจงใจผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง มีอุดมการณ์ การสร้าง แรงบันดาลใจ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีความรู้สึก ไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจ หน้าที่ วิสัยทัศน์ มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหาร แสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจตน และยินดี ปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นต่อไป

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1991) ภาวะผู้นำประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) ความมีบารมี (Charismatic) 2) การสร้างแรงคไลใจ (Inspiration) 3) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การมุ่ง สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของ กลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จากกระทำ โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (“Four I” s) คือ

1. ความมีบารมี (Charismatic) (Waldman & Yammario, 1991 อ้างถึงใน เฉลิมชัย วารี, 2556, หน้า 22) ผู้นำแสดงรูปแบบตามบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดี

ของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงทัศนคติร่วมกัน (Bass, 1997) โดยผู้นำเป็นผู้มีทัศนภาพและรู้ถึงภารกิจ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจ โดยรวมเป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ สร้างทัศนภาพและวัตถุประสงค์ในอนาคต

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 149) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความเสนาหา มีบารมี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่าง จากผู้นำอย่างจริงใจ ดังที่กล่าวกันว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอนและมีผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ตาม” การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออก ด้วยความแบบตัวอย่าง อันดีงาม ในการปฏิบัติตนมีบทบาทที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้ตามปรับปรุงและยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น ปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทาง ศีลธรรม และจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

Bass and Avolio (1990, pp. 3-4) กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรีทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้อ่าน ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และจริยธรรมของผู้นำ จะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดง ความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การมีบารมีเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต

Razik and Swanson (1995, p. 105) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจ จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ เพราะ ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญ และคุณค่า ผลงานและแนวทางการทำงานให้สำเร็จชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีมและองค์กรเป็นหลัก และต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาส โลว์ให้สูงขึ้นและขยายวงกว้างขึ้นด้วย

DuBrin (1998) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับแรงจูงใจ และคุณธรรมจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้น และพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป การที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้ผู้ตามไม่คำนึงประโยชน์ส่วนตน และอุทิศตน เพื่อองค์กรเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง ตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจ หน้าที่ วิสัยทัศน์ มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

2. การสร้างแรงจูงใจ (Inspiration) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำ รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจ ให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อ ความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ทำได้โดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อมั่นในเหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรับรู้ ว่า สิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ขวัญชัย จะเกรียง (2551, หน้า 27) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงาน เกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 149) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามและองค์กร ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน อยู่เสมอ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญและเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้อง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

Bass and Avolio (1990, pp. 3-4) การสร้างแรงคลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะไปในทางที่จะส่งใจให้เกิดแรงคลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายเรื่องงานของผู้ตามผู้หนึ่งจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีสัมพันธภาพที่งดงามของอนาคต และสื่อความหวังในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำสร้างความเชื่อและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้พัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะเวลา และบ่อยครั้งที่การสร้างแรงจูงใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ตนเองรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้จัดการกับปัญหา และอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล (Bass, 1985, p. 95) ดังนั้น ผู้บริหารจึงสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหม่ อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิด โครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ขึ้น

ขวัญชัย จะเกร็ง (2551, หน้า 27) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบสนทนาใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 150) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตน ผู้นำหรือขององค์กร ที่เรียกกันว่ากระบวนการคิดสิ่งใหม่หรือคิดใหม่ทำใหม่

Bass and Avolio (1990, pp. 3-4) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดริเริ่มและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ไขด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตาม แสดงความคิดและเหตุผล โดยผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญและเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ เพียงแค่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาให้ตรงจุดเราก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายนั้นได้ ด้วยกำลังใจที่เปี่ยมล้นไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจของทุก ๆ คนที่มีต่อการทำงาน มองปัญหาและกล้าที่จะเผชิญปัญหานั้นไปพร้อม ๆ กัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเชื่อมั่นว่าเราคือ ผู้ชนะ

4. การมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ได้ดีขึ้น

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 150) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการให้ความสนใจใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำงานขององค์กร และใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แต่ผู้ตามรายบุคคล ด้วยวิธีการเฉพาะของแต่ละคน

Bass and Avolio (1990, pp. 3-4) กล่าวว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ พฤติกรรมของผู้นำ ต้องแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนอาจได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างที่มากกว่า ผู้นำต้องมีการส่งเสริมและสื่อสารแบบสองทาง และมีการจัดการด้วยวิธีการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละคนเห็นปัจเจกบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีความมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยเหลือ ให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ก็คือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการให้ความสนใจใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคล และรับฟังผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถพิเศษได้เต็มที่ อย่างเต็มความสามารถของตนเอง โดยอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลของผู้นำที่คอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกอึดอัดเหมือนถูกควบคุม แต่จะมีอิสรภาพในการทำงานองค์ประกอบเฉพาะ ทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Inter correlated) อย่างไรก็ตาม มีการแยก แต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ (Bass, 1985, p. 133)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 15) ความหมายเชิงบวกซึ่งแสดงถึงโรงเรียน ที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงและพัฒนา (Improvement school) จนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้านและเป็นที่ยังพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder satisfaction) ทั้งสิ้น

อำภา ปิยาภิรมย์ (2549, หน้า 39) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 24) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครุมีความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ ซึ่งทั้งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์กร และรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และองค์กรส่วนรวมสามารถปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้

Barnards (1972, p. 203) ประสิทธิผลขององค์กร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือหมายถึงระดับความสำเร็จขององค์กร

Steers, Ungson and Mowday (1985, p. 72) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

Morphet (1982, pp. 93-97) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จได้ด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกัน ผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษา ให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

Dessler (1986, pp. 68-69) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกใน โรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

Hall (2002, p. 7) กล่าวถึงการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวาง องค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์กร วัตถุประสงค์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้ากระบวนการภายในของ องค์กร และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที้องค์การปรารถนา

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษา ที่ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสำเร็จทางวิชาการและความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกโรงเรียนที่ดี และได้สรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติ ทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน

Sergiovanni (1991, p. 76) กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามีสองความหมาย สำหรับ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผล ตามที่ปรารถนา และความหมายในเชิงเทคนิค ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง วงจรของการศึกษาโดยประสิทธิผล จะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในด้านทักษะพื้นฐาน ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึง มิติ ด้านการจัดการ การสอน และภาวะผู้นำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียน ที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ โดยความสามารถในการประสาน สัมพันธ์ของสมาชิกใน โรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของ โรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผล

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อม ต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับ วัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ

Arnold and Feldman (1986, p. 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือวางแผนไว้ สามารถบรรลุ หรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ ที่เพิ่มขึ้น

2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource acquisition) เป็นความสามารถ ขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

5. ผลผลิตการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/ client satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การ โดยการตรวจสอบวัตถุประสงค์ การประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และนำไปประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ ขององค์การที่คาดหวังและองค์ประกอบ และได้รับการยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรม ในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง ที่แสดงถึงควมมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ลักษณะองค์การเพิ่มประสิทธิภาพ

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2550, หน้า 3-4) องค์การที่มีประสิทธิภาพ (Effective organization) เป็นองค์การที่ถือได้ว่าเป็นความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือ ความต้องการของสมาชิกในองค์การกับความต้องการ หรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายนักวิชาการจำนวนมาก และพยายามศึกษาถึงการบรรลุ

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรว่ามีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบใดขององค์กรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และได้เสนอองค์ประกอบหรือเครื่องมือที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่างกันไป ซึ่งเครื่องมือหรือตัวแปรบางตัวให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผน แต่บางตัวแปรให้ความสำคัญในเรื่องของผลผลิต หรือการปรับตัวเข้าถึงสิ่งแวดล้อม ขวัญกำลังใจ ความยืดหยุ่น

Lunenbrug and Ornstein (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากโครงการ (Connecticut school effectiveness project) และสรุปลักษณะของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยสำหรับการจัดการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ สามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่ครูอาจารย์ต้องอาศัยแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็น ได้
5. ท่วมเทวเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนแล้วช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

จากคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและพันธกิจที่ชัดเจน มีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และบุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป เพราะฉะนั้น ความมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของคุณลักษณะองค์กรว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น องค์กรเอกชนมีลักษณะของการค้ากำไร จึงสามารถประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลขได้ ส่วนองค์กรราชการไม่สามารถประเมินผลเป็นตัวเลขเหมือนเอกชนได้ ก็จะให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว การผสมผสานหรือการติดต่อสื่อสาร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้โครงการจะคงอยู่ หรือล้มสลายขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตาม

เป้าหมายโครงการและความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผล และความน่าเชื่อถือ ผู้ประเมินทางเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในการวิเคราะห์ ในที่นี้จะกล่าวถึง แนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 2 แนวคิด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ

การจัดตั้งองค์การใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางและแนวการดำเนินการให้ตรงเป้าหมาย โดยมีลักษณะของกลไก ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ ควรตั้งวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดไว้เป็นภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสิ่งที่พึงประสงค์จาก โครงสร้าง อำนาจบทบาท หน้าที่ของผู้มีอำนาจ สิ่งใดกระทำได้ สิ่งใดเป็นข้อจำกัด นอกเหนือบทบาทหรืออำนาจ

1.2 การกำหนดแผนงาน เมื่อมีการจัดตั้งองค์การเรียบร้อยแล้ว องค์การต้องจัดทำ แผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง การจัดทำแผนงานนั้นอาจจัดทำเป็น แผน 5 ปี และแผนรายปี เพื่อจะได้รับทราบว่ามีครบ 5 ปี และแผนรายปี จะมีผลสำเร็จหรือเป็นไป ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่ และในแต่ละปีได้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

1.3 กำหนดภาระงาน เมื่อได้จัดทำแผนงานเพื่อการดำเนินงานให้สนองต่อวัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ 3 องค์การต้องจัดทำรายละเอียดของงานที่จะทำในแผนงานอย่างชัดเจนในลักษณะ กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจะได้แจกแจงรายกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงาน

1.4 กำหนดทรัพยากร การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อยต้องใช้ทรัพยากรไม่ว่า ในด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้องค์การจะต้องจัดหางบประมาณให้สอดคล้อง กับภาระงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และความประหยัดของงบประมาณ ที่จะนำมาดำเนินงาน

1.5 อำนาจหน้าที่การบริหาร ในการประกาศจัดตั้งองค์การ มักจะปรากฏใน โครงสร้าง องค์การ (Organization structure) ในตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ทรัพยากร ให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามแผนงาน ที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ

1.6 การดำเนินการ เมื่อได้รับการจัดสรรทรัพยากรตามภาระงานหรือกิจกรรม กำหนดแล้ว ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจะต้องดำเนินงาน โดยพยายามใช้ทรัพยากร คน เงิน เวลา ให้สอดคล้องและผสมผสานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลงานต่อไป

1.7 การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ เป็นการศึกษาประเมิน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรกับภาระงานหรือกิจกรรม ในแง่ความสอดคล้อง ความประหยัดและความจำเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการควบคุมการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การจะอยู่รอด ต่อเมื่อผลสำเร็จของงานเกิดความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม

1.8 การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด เป็นการศึกษาเปรียบเทียบว่าผลสำเร็จที่ดำเนินการได้ตามแผนงานนั้น สนองตอบความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยเพียงไร หรือเบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว จึงมีทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

แนวคิดของ Etzioni (1964, p. 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำเป้าหมาย ให้เป็นจริงขององค์การ และยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การใน 2 รูปแบบ คือ

1. ตัวแบบเป้าหมาย (Goal model) คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน

2. ตัวแบบเชิงระบบ (System model) ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อสนองตอบความต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ Etzioni ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบทั้งสองในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยกล่าวถึงตัวแบบเป้าหมายว่า สามารถปฏิบัติได้ง่ายกว่า แต่มีข้อบกพร่อง ได้แก่ การที่องค์การโดยมากจะมีหลายเป้าหมายและหลายผู้กำหนด เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือเจ้าของกิจการ อีกทั้งระยะเวลาและมีติดของการบรรลุเป้าหมาย เช่น ระยะยาว หรือระยะสั้น และเป็นเป้าหมายด้านเทคนิคหรือด้านการบริการ ซึ่งเป็นการยากที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายใด และอาจทำให้การวัดประสิทธิผลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง กล่าวโดยสรุป คือ Etzioni ให้ความสำคัญกับตัวแบบเชิงระบบ (System model) มากกว่า

แนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

แนวคิดของ Person (1993) ซึ่งพาร์สัน เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การและหน่วยงานและมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไปตามแนวคิดที่ได้ทำการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2. แนวคิดวิเคราะห์ประสิทธิภาพเชิงระบบ

ระบบ คือ องค์ประกอบซึ่งมีความสำคัญซึ่งกันและกัน ร่วมการดำเนินการตามบทบาท ความรับผิดชอบเพิ่มบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นทั้งระบบได้ องค์การ คือ ระบบ และเป็นระบบที่มีองค์ประกอบมนุษย์หรือคนจำนวนมากมาร่วมกันดำเนินงานหรือประกอบภารกิจเพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น องค์ประกอบของระบบงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ปัจจัยเพื่อการผลิต (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) ซึ่งทางวงการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจเรียกว่า ผลผลิต (Product) และจะมีการศึกษาประเมินผลของผลงานเพื่อหาข้อมูลย้อนกลับนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงต่อไป

จากลักษณะการให้ความหมายข้างต้น เป็นความหมายของประสิทธิภาพในแง่ของการบรรลุเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไปขององค์การในด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน มีนักวิชาการให้ความหมายของประสิทธิภาพที่แตกต่างดังนี้

Etzioni (1964, p. 8) อธิบายว่า เพราะเหตุผลขององค์การ กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำเป้าหมายให้เป็นจริงขององค์การ และยังได้กล่าวถึง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การใน 2 รูปแบบ คือ

1. ตัวแบบเป้าหมาย (Goal model) คือ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน
2. ตัวแบบเชิงระบบ (System model) ซึ่งวัดประสิทธิภาพขององค์การจากความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การเพื่อสนองตอบความต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำให้องค์การ ซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัด วัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์การ ความรวดเร็วในการที่คนในองค์การยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

Steers (1977, pp. 7-8) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ และช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์การในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์การ

2.3 ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์การ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึง การปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Reid (1988, p. 5) ได้สอบถามความเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า ครูบางคนให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดทรัพยากรให้แก่สมาชิก

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม

แนวคิดของ Mott

การศึกษาครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Mott (1972, p. 373) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทาง กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) กล่าวว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูงให้กับนักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง มีความเห็นท่าที ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์

อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะ อันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทักษะคิดทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว โดยกล้าที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็น แบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542) ได้กล่าวว่าการพัฒนา เมื่อบุคคลได้ ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง หน่วยงานอาจจะมีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล การพัฒนา บุคลากรอาจใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา การประชุม เจริญปฏิบัติการ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 98) ได้กล่าวถึงทีมงานว่า เป็นการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกัน การตั้งทีมตั้งขึ้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การหรือความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโต อย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ผู้ที่มีทัศนคติ ทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกละแผลงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน เพราะใน โรงเรียน ประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคล แต่ละคนมีความคิดคำนึงความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลด ประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อุทัยวรรณ โชชื่น (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิด ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเกิดความราบรื่นเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควร

ปฏิบัติตนให้เหมาะสม ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอนเรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนผู้บริหาร โรงเรียนต้องบริหาร ความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหาร โรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว อย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการ เรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน จะเป็นวิธีการที่ติดตัว เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึงกระบวนการ ที่เป็นระบบในการประยุกต์ใช้ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ พนักงานภายในองค์กร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาให้องค์กร เองมีความพร้อมทั้งต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แม้ว่าการพัฒนาองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง องค์กร (Organizational change) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) แต่การพัฒนาองค์กรมีความแตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรในแง่ที่ว่า เป้าหมายของการพัฒนา องค์กรนั้น คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร เป็นการพัฒนาองค์กรโดยรวม และมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ในขณะที่การเปลี่ยนแปลง องค์กร อาจมีเป้าหมายเพียงการเปลี่ยนแปลงระบบย่อย ๆ ภายในองค์กร หรือเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่ไม่ได้มองภาพรวมทั้งหมดขององค์กร หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุง ประสิทธิภาพการผลิต หรือมีเป้าหมายทางการเงินเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนนั้นผู้บริหารและครู ต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน มีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น ตามแนวคิดประสิทธิผลที่กล่าวมาถึงการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก พิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนมีเจตคติเชิงบวก และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

เฉลิมชัย วารี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพรสุดา หมั่นหาดี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครืออักษรกรู๊ป พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครืออักษรกรู๊ป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครืออักษรกรู๊ป อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนสิดา ก้องยืนยง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

เขาวนิ อยู่รอด (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับสูง

ไพศาล สิวเวทพิกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราพร หมวดเพชร (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา โดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Kendrick (1988, p. 1330) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ระดับมัธยมในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยวิจัยเชิงคุณภาพผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงาน จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

Buzzi (1990, p. 177) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ในรัฐคอนเนตทิคัต โดยการใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

McGuire (2006) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีโรงเรียนมัธยม 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นโรงเรียนมัธยมทั่วไป อีกแบบหนึ่ง เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง จากมัธยมศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี ประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ อัตราการเข้าเรียน อัตราการลาออก อัตราการเรียนจบ ตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และอัตราการเรียนต่อ ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหาร โรงเรียน แบบเดิม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของกลุ่มมีค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์สูงกว่า 30 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพด้านการผลิตและอัตราการออก กลางคันระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติกับโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน แต่อัตราการจบตามเวลาที่กำหนดและอัตราการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อเนื่องมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารเป็นหัวใจ สำคัญของการบริหารงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด จึงมีความจำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยส่งผลทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

มากยิ่งขึ้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพตามเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของ
ผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) โดยมีการบริหารจัดการ
มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา สามารถสร้าง
ศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม บนพื้นฐานของความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล
และสามารถสร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญต่อ
การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการพัฒนาให้เกิดผลสำเร็จต่อบุคลากรและ
สถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จำนวน 130 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ซึ่งได้จากการางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990, pp. 22-24) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ

1. การสร้างบารมี
2. การสร้างแรงคลใจ
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
4. การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ โดยใช้ทฤษฎีของ Mott (1972, p. 373) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากหนังสือ วารสาร เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการประมวลความรู้และข้อมูลที่ศึกษาในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของเครื่องมือ แล้วร่างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงคลใจ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อีกทั้งเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2549 อ้างถึงใน ประยูร อิ่มสวาสดิ์, 2552, หน้า 74) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC)

เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าแบบสอบถามใช้ได้

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์พิเศษภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นายสมเกียรติ บาลลา รองผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงอุปถัมภ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หลังจากนั้นเข้าไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power)

โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .20-.92

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach 's alpha coefficient method) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถาม จำนวน 97 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกลบฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. แบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert

(1967, pp. 16-24) แบ่งความสำคัญเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็น 5 ระดับ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) แบ่งความสำคัญของเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็น 5 ระดับ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบเกณฑ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบ หรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกัน (แก้ววัฒน์ มัญชะสิงห์, 2554)

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r = .20$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ใช้สถิติหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ข้อมูลระดับประสิทธิผลของโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ใช้สถิติหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Sample mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_1	แทน	ผู้นำที่มีการสร้างบารมี
X_2	แทน	ผู้นำที่มีการสร้างแรงคลใจ
X_3	แทน	ผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
X_4	แทน	ผู้นำที่มีการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎร
บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลปรากฏดังตารางที่ 1-5

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	การสร้างบารมี	4.24	0.46	มาก	3
2.	การสร้างแรงคลใจ	4.27	0.51	มาก	2
3.	การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.30	0.50	มาก	1
4.	การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.18	0.53	มาก	4
	รวม	4.25	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง
ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
ด้านการสร้างแรงคลใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างบารมี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมี	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้วยความเชื่อมั่นให้ครู เกิดความเคารพนับถือ	4.16	0.62	มาก	4
2.	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน	4.14	0.69	มาก	5
3.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึด เป็นแบบในการปฏิบัติตาม	4.27	0.64	มาก	2
4.	ผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่น เกิดความไว้วางใจ	4.21	0.61	มาก	3
5.	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้า ตัดสินใจ	4.41	0.61	มาก	1
รวม		4.24	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง
 ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและ
 รายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
 ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู
 ยึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม และผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ
 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ	4.38	0.59	มาก	1
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	4.25	0.66	มาก	3
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.26	0.68	มาก	2
4.	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการ ตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.21	0.63	มาก	5
5.	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับครูเสมอ	4.25	0.75	มาก	4
รวม		4.27	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง
ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวม
และรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจ
ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้าง
ความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน	4.18	0.71	มาก	5
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ	4.34	0.68	มาก	3
3.	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ครูทราบสม่ำเสมอ	4.23	0.70	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอน	4.35	0.69	มาก	2
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.42	0.66	มาก	1
รวม		4.30	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอน และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	4.16	0.66	มาก	3
2.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.15	0.71	มาก	4
3.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน	4.19	0.67	มาก	2
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.09	0.72	มาก	5
5.	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.61	มาก	1
รวม		4.18	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน และผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลปรากฏดังตารางที่ 6 -10

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.27	0.45	มาก	1
2.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.23	0.55	มาก	3
3.	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.24	0.50	มาก	2
4.	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	4.21	0.56	มาก	4
	รวม	4.24	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อ	ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางโรงเรียน	4.14	0.59	มาก	5
2.	นักเรียนได้รับการประเมินความพร้อมก่อนเรียน	4.26	0.56	มาก	3
3.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	4.21	0.58	มาก	4
4.	นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.44	0.54	มาก	1
5.	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	4.29	0.61	มาก	2
รวม		4.27	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และนักเรียนได้รับการประเมินความพร้อมก่อนเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ โรงเรียน	4.25	0.71	มาก	3
2.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน	4.12	0.74	มาก	4
3.	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ ของโรงเรียน	4.28	0.61	มาก	1
4.	นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน	4.27	0.64	มาก	2
รวม		4.23	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียน นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน และนักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนสามารถปรับตัวและยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	4.21	0.63	มาก	3
2.	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	4.28	0.62	มาก	2
3.	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ในทุก ๆ ด้าน	4.19	0.63	มาก	5
4.	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน	4.34	0.63	มาก	1
5.	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียน	4.21	0.68	มาก	4
	รวม	4.25	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และ โรงเรียนสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.73	มาก	3
2.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาคัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.11	0.69	มาก	5
3.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาร่งคว่น ในโรงเรียน	4.22	0.62	มาก	4
4.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้าน ความประพฤติของนักเรียน	4.24	0.67	มาก	2
5.	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน	4.28	0.67	มาก	1
	รวม	4.21	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน และผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 ผลปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ด้านความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)									
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.60**	.00	.47**	.00	.59**	.00	.57**	.00	.66**	.00
X ₂	.57**	.00	.50**	.00	.54**	.00	.61**	.00	.66**	.00
X ₃	.49**	.00	.48**	.00	.56**	.00	.52**	.00	.61**	.00
X ₄	.56**	.00	.45**	.00	.59**	.00	.61**	.00	.66**	.00
X	.65**	.00	.56**	.00	.66**	.00	.68**	.00	.76**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ใน 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32-.93 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี มีจำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967, pp. 16-24) และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.87 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 4 มีจำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.92 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน โดยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการสร้างแรงคลใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยให้ครูยึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม และผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นทำงาน ให้สำเร็จ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่นตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน ตามความสามารถของแต่ละคน และผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และนักเรียนได้รับการประเมินความพร้อมก่อนเรียนตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียน นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน และนักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน ตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และโรงเรียนสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน และผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการสร้างแรงคลใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก มีลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985, p. 125) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนลิตา ก้องยีนง (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร หมวดเพชร (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และปฏิบัติตนทำให้คนอื่นยอมรับ ศรัทธา โน้มน้าวให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามก่อให้เกิดพลังในตนเองที่เรียกว่าบารมี ซึ่งจะสอดคล้องกับสมุทพร ชำนาญ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจหรือมีความเสนาหา มีบารมีผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่าง จากผู้นำอย่างจริงใจ ดังที่กล่าวกันว่า “แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอนและมีผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ตาม” การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออก ด้วยความแบบตัวอย่างอันดีงามในการปฏิบัติตน มีบทบาทที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่าเสมอ เมื่อผู้ตามปรับปรุงและยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล ถาวรยิ่ง (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือเมื่อผู้ตามต้องเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ รวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team work) ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย เพ็ชรชนะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวณี อยู่รอด (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสร้างสรรคงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร เกษตรเวทิน (2554) โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหาร ยึดหลักการบริหารงานบุคคลที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาล และมีการกำหนดหน้าที่ในการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและพยายามให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ ภาวะผู้เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งยังพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถบริหารและจัดการรูปแบบการทำงานของครูในโรงเรียน ให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นสถานศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน และทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ศิวเวทีกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหาร โรงเรียนมีผลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) กล่าวว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการที่จะสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนา นักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เรียนจะได้รับความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม โดยจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชวลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน และผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันเกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถนำความรู้และความสามารถมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิสิตา ก้องยืนยง (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของฉันทวัลย์ สารสุข (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ปฏิบัติการสอน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จึงต้องมีการพัฒนา นักเรียนและส่งเสริมให้ครูเร่งพัฒนาตนเอง รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพด้านการสอน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้มาตรฐาน ประกอบกับ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิด ความเรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า โดยส่งเสริมให้กำลังใจแก่คณะครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี ภายในโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ผู้เรียนทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย วาริ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของไพรสุดา หมั่นหาดี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับนิศานาด นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ กันทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี ใน การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจการของทางสถานศึกษา มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มในการส่งเสริมครูและยึดกระบวนการผู้เรียน เป็นสำคัญโดยปรับพฤติกรรมการสอนของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้าน เทคโนโลยี ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษานั้นอยู่ที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนักเรียนโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมี ความสุข ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา วริฤทธิ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1-3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังคงคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร หวมดเพชร (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการสร้างแรงคลใจ และด้านการสร้างบารมี ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยปฏิบัติต่อครูและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังจำเป็นต้องให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สูงยิ่งขึ้น

1.1 ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่จะสามารถอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดใด และผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมด้วยความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความเคารพนับถือ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรวางแผนการดำเนินงานร่วมกับครู ในการกำหนดโครงการตามเป้าหมายของโรงเรียน และควรแสดงพฤติกรรมในการเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารควรชี้แนะแนวทางใหม่ ๆ ให้ครูหา จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และมีการแจ้งข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ครูทราบสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการแก้ไข ปัญหาภายใน โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและคณะครูควรที่จะร่วมกันวางแผนในการที่จะแก้ปัญหาของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมกันแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในโรงเรียน อันจะมาจากนักเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียน ทั้งปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และปัญหาด้านการเรียนความประพฤติของนักเรียนใน โรงเรียน ผู้บริหารควรมีการวางแผนที่ดี ในการบริหารจัดการ และดำเนินการแก้ไขปัญหาระงัด เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหาร ความขัดแย้งในโรงเรียน และพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการ จัดการเรียนการสอนของทางโรงเรียน อันจะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาไปอยู่ใน ระดับที่สูงขึ้น

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญในการส่งเสริมนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรมี การเปลี่ยนแปลงโดยทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานอย่างหลากหลาย รูปแบบในทุก ๆ ด้าน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยโรงเรียนจะได้รับความร่วมมือ จากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครู
ในโรงเรียนควรร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และร่วมกันแก้ปัญหา
เร่งด่วนที่ตามในโรงเรียนตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์
กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน
ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับ
ประสิทธิภาพการทำงานของครูใน โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลวัฒน์ มัญขลังค์. (2554). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์*. เข้าถึงได้จาก <http://kalawat.esu.ac.th>
- กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชัย จะเกรียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เฉลิมชัย วารี. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* *เครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* *กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* *ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร* *การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เขาวนิ อู่รอด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ* *ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* *ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร* *การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัชฌานุช สุตชาติ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ* *หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้* *หลักสูตร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,* *บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ* *ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์* *การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,* *มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เดือนเพ็ญ เข้มสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร* *โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนา* *สมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,* *คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนลิตา ก้องอินขง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร* *สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา* *มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชวัลรัตน์ ไบบัว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ* *ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพิทยางังหวัดชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา* *มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- นนุช รักษา. (2553). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตานาด นนทจุมจัง. (2552). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยูร อัมสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนพร เกษตรเวทิน. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรสุดา หมั่นหาดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกรรूप*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ศิวเวทพิกุล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- พิณสุดา สิริขันธ์ศรี. (2553). *การเรียนรู้สารสนเทศ: กลไกการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.dpu.ac.th/edrhealth>
- การดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (Principles, theories of educational administration)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑล ถาวรยิ่ง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- มะลิษา บุญจริง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน อำเภอศิขมกัญ*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
แอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. (2558). *สารโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี*. ปทุมธานี:
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี.
- โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี. (2559). *คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองประจำปี*. ปทุมธานี:
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี.
- วรรณภา จันทร์ศรี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กร (ฉบับปรับปรุงใหม่ 1)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2550). *ความพึงพอใจของหัวหน้าหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปี 2548-2549*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วิเชียร วิทญูตม. (2550). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลิ โพธิ์ทอง. (2542). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และพระมหาสมชัย ภาสุโก. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ Buddhist leadership*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558*. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.

- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.). (2557). *การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 “อภีวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- สินีนานู โปธิจิญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา รังสินันท์. (2550). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี และปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพานนี สกฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์การพิมพ์.
- สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8 (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ โสมะพัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภีวัฒน์ เจนเชี่ยวชาญ. (2549). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรัญญ์ เพ็ชรชนะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรัญญ์ มูลบุญ. (2557). *ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- อัจฉรา วริฤทธิ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- อำภา ปิยาภิรมย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุทัยวรรณ โขชื่น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงใต้. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership* (4th ed.). Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Barnard, C. I. (1972). *The functions of the executives*. Boston: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Counseling Psychologist.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). Leading in 1900s: The four I's of transformational leadership. *Journal of European Industrining Training*, 15(15), 9-16.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Buzzi, M. J. (1990). The relationship of school effectiveness to selected diminution of principals' instructional leadership in elementary school in the state of Connecticut. *Dissertation Abstracts International*, XI(12), 3967-A.
- Cohen, W. A. (1990). *The art of the leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Covey, S. R. (1996). Three roles of the leader in the new paradigm. In F. Hesselbein & G. Dessler (Eds.), *Personnel/ human resource management* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper and Collins.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change* (8th ed.). Ohio: Thomson Southwestern.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Farren, C., & Kaye, B. L. (1996). New skills for new leadership roles. In F. Hesselbein, M. Goldsmith and B. Hard (Eds.), *The leader of the future: New visions, strategies and practices for the next era*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2004). *Leading in a culture of change: Personal action guide and workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization behavior structure process* (3rd ed.). Texas: Business.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization: behavior, structure, process*. Boston: McGraw-Hill.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the organization to increase performance results. *The Public Manager, 31*(2), 7-10.
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2010). *The distribution of teacher quality and implications for policy*. Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/27805002?uid=2&uid=4&sid=21103699433723>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behaviors*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Keller, R. T. (1992). Transformational leadership and the performance of research and development project group. *Journal of Management, 115*(3), 224-231.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transactional leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstracts international, 12*(49), 1330-A.
- Koh, W. A. L. K. (1991). An empirical validation of the theory of informational leadership in secondary in of Singapore. *Dissertation Abstracts International, 15*(52), 602.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Lickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill Book.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration concepts and practices*. New York: Thomson Learning.
- McGuire, M. (2006). *Collaborative public management: Assessing what we know and how we know it*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com>
- McKinsey. (2007). *McKinsey report on education*. Retrieved from <http://www.mckinsey.com>

- Mears, P., & Voehl, F. (1994). *Team building: A structured learning approach*. Delray Beach, Florida: St. Louis.
- Morphet, A. E. (1982). *Educational organization and administration* (2nd ed.). New York: Prentice-Hall.
- Mott, P. E. (1972). *Educational organization and administrations*. New York: Harper & Row.
- Nanus, B. (1996). *Visionary leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2^{ed} ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Person, T. (1993). Structure and process in modern societies. *Dissertation Abstract International*, 3(30), 3071-A.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (1995). *Fundamental concept of educational leadership and management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Reid, K. (1988). *Toward the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Ricketts, C. (1997). *Leadership: Personal development and carea*. New York: Deimar.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1991) *The principal ship a reflective practice perspective* (2^{ed} ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organizations: An introduction*. Boston, MA: Kent.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free.
- William, L. K., Street, R. M., & Terborg, J. P. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitude and student performance in Singapore. *Journal of Organization Behavior*, 16(4), 319-333.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). New Jersey: Pearson.

Zaleznik, A. (1989). Managers as leaders: Are they different? *Harvard Business Review Special Collection*, 12(7), 7-13.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องในการมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1074

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสาวิตรี จักปิ่น รหัส 58920478

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
โดยมี **ดร.สมุท ชำนาญ** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1075

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวสาวิตรี จักปิ่น รหัส 58920478

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4
โดยมี ดร.สมุท ขำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1076

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสาวิตรี จักปิ่น รหัส 58920478

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
โดยมี **ดร.สมุท ขำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์**

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

.....

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียน
คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 4

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

3. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใด
การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามตามความจริงของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ต่อไป

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
มากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว
และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวสาวิตรี จักปุ่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แล้วพิจารณาว่าระดับการปฏิบัติในประเด็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ลำดับ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัญหามากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้วยความเชื่อมั่นให้ครู เกิดความเคารพนับถือ					
2	ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน					
3	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึดเป็น แบบในการปฏิบัติตาม					
4	ผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่น เกิดความไว้วางใจ					
5	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจ					
6	ด้านการสร้างแรงศัลใจ ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ					
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
9	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการตามเป้าหมายของโรงเรียน					
10	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูเสมอ					
11	การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน เพื่อพัฒนางาน					
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ					
13	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ครูทราบสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญห การเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
16	การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
17	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
20	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แล้วพิจารณาว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับใด ใน 5 ลำดับ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัญหามากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมีประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมีประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมีประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมีประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางโรงเรียน					
2	นักเรียนได้รับการประเมินความพร้อมก่อนเรียน					
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น					
4	นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
5	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
7	นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					
8	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียน					
9	นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน					
10	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนสามารถปรับตัวและขอรับการเปลี่ยนแปลง					
11	โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
12	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน					
13	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน					
14	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน					
15	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาเร่งด่วนในโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้าน ความประพฤติของนักเรียน					
19	ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน					

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 12 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of item objective congruence: IOC) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
	ด้านการสร้างบารมี				
1. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมด้วยความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความเคารพนับถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงจูงใจ					
6. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูในการกำหนดโครงการตามเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	การพิจารณาของ			IOC	ความ หมาย
	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	1	2	3		
การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา					
11. ผู้บริหารชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ครูทราบสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล					
16. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 13 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of item objective congruence: IOC) แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ประสิทธิผลของโรงเรียน	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
	1	2	3		
	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น				
1. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. นักเรียนได้รับการประเมินความพร้อมก่อนเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้มีเจตคติทางบวก					
6. นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	การพิจารณาของ			IOC	ความ หมาย
	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	1	2	3		
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
10. โรงเรียนสามารถปรับตัวและยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ มาใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนา โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน					
15. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหา ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นใน โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาเร่งด่วน ใน โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้าน ความประพฤติของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.90
2	.36
3	.44
4	.90
5	.90
6	.90
7	.60
8	.90
9	.90
10	.32
11	.92
12	.93
13	.93
14	.93
15	.93
16	.92
17	.92
18	.92
19	.92
20	.93

หมายเหตุ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามประสิทธิผล
ของโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.87
2	.52
3	.87
4	.52
5	.87
6	.54
7	.54
8	.22
9	.54
10	.87
11	.63
12	.87
13	.87
14	.43
15	.63
16	.27
17	.87
18	.63
19	.20

หมายเหตุ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.92	21	.92
2	.45	22	.56
3	.38	23	.92
4	.92	24	.56
5	.92	25	.92
6	.92	26	.47
7	.60	27	.47
8	.92	28	.22
9	.92	29	.47
10	.23	30	.92
11	.92	31	.55
12	.23	32	.92
13	.38	33	.92
14	.20	34	.45
15	.38	35	.55
16	.56	36	.23
17	.56	37	.92
18	.92	38	.55
19	.56	39	.35
20	.32		

หมายเหตุ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96