

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

นิศราภรณ์ ชาติโสม

งานนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

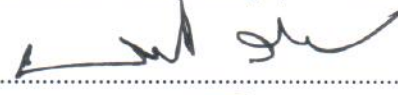
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นิสราภรณ์ ชาติโสม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญจน์ ชีระวิชิตระกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญจน์ ชีระวิชิตระกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพงษ์ รุ่งงาม)


.....กรรมการ
(ดร.พัชรี สร้อยสกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...๘...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาญ ธีระวิชิตระกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.ชัยพจน์ รักราม และ ดร.พัชรี สร้อยสกุล กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ จึงขอกราบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามในงานวิจัยและไม่ปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ท่านได้กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการีและบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตาและประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นิตราภรณ์ ชาติโสม

58920859: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ประสิทธิภาพ/ โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

นิสราภรณ์ ชาติโสม: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

(RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND

EFFECTIVENESS OF SCHOOL IN BOTHONG DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ชีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 112 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างมี 175 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) และการสุ่มอย่างง่าย ตามขนาดของกลุ่มโรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejice & Morgan, 1970, pp. 607-610) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .58-.90 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .46-.69 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .71 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

58920859: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ EFFECTIVENESS/ SCHOOL IN BOTHONG DISTRICT/ CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
NITSARAPORN CHATSOM: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SCHOOL IN BOTHONG DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.
ADVISOR: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 112 P. 2017.

The purposes of this research were to determine the level of transformational leadership of school administrators and the level of effectiveness of school in Bothong District under Chonburi primary educational service area office 2, and to study the relationship between transformational leadership of administrators and the effectiveness of school. The samples in this research were 175 teachers using stratified random sampling according to the size of school. The research instrument was a set of 50 items five-rating scale questionnaire. The questionnaire on leadership has discrimination power between .58-.90 with reliability at .98. The questionnaire on school effectiveness has discrimination power between .46-.69 with reliability at .71. The data were analyzed by mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings of the study were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators in Bothong District under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 were rated at the high level in overall and specific aspect, ranking from: inspiration motivation, charisma leadership, individualized consideration and intellectual stimulation respectively.
2. The effectiveness of school in Bothong District under Chonburi primary educational service area office 2 were at the high level in overall and specific aspect, ranking from: ability to solve problems within the school, ability to adapt and develop schools to the environment, ability to produce high student achievement and ability to develop students to a positive attitude respectively.
3. The transformational leadership of school administrators positively correlated with the effectiveness of the school with correlation coefficient (r) at .76 which was in the high level with level of significant difference at .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ..	10
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	23
แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา	35
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปผลการวิจัย	77
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก	101
ภาคผนวก ข	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย	112

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	29
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งตามกลุ่มโรงเรียน	60
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	65
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างบารมี	66
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	67
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	68
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	69
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	70
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง	71
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	73
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	74
13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	75
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 วิวัฒนาการการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ	16
3 มโนทัศน์ภาวะผู้นำแบบที่ อาร์ ซี	21
4 ผลกระทบที่จะเพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	30
5 องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบสส์.....	31
6 องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด.....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมให้ก้าวไปข้างหน้า คือ การศึกษา ในประเทศไทย มีวิวัฒนาการด้านการศึกษามายาวนานตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน โดยมีความเชื่อว่าการศึกษามีผลกำหนดทิศทางของประเทศ และพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนสามารถพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการดำรงชีวิตของบุคคลได้ เพื่อให้รู้ถึงการพัฒนา เปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคยุคโลกาภิวัตน์ได้ เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ แยกแยะ ประเมินค่าได้ ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อที่จะพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนเก่ง คือ คนที่รอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งสมัย ทันเหตุการณ์ ทันเทคโนโลยี มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ดี และสามารถแก้ปัญหาได้ ด้วยตนเอง คือ คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจดีงาม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและการแสดงพฤติกรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ เช่น คนที่มีวินัย เอื้อเฟื้อเกื้อกูลผู้อื่น มีเหตุผล รับผิดชอบต่อน้ำที่ ชื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตสำนึกในประชาธิปไตย รักษาสิ่งแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข มีความสุข คือ ความสุขในการเรียนรู้และการทำงาน ร่าเริงแจ่มใส สุขภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น รู้จักและเข้าใจตนเอง และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 6 คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

นโยบายการศึกษาของรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมีการจัดการศึกษาภายใต้ความเป็นไทยมาใช้ในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของ

สถานศึกษา ให้ทุกหน่วยงานมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูป การศึกษาและการเรียนรู้ โดยพัฒนาผู้คนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้ ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษา ระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาระบบการผลิตและ พัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและ ศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม ปลูกสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการเรียนรู้สร้างความภาคภูมิใจ ในประวัติศาสตร์และความเป็นไทย สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศ เพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียม เข้าสู่เสาหลักวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก ปลูกฝัง ค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพ เพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้เยาวชน และประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (ประยูรค์ จันทร์โสภา, 2557, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีพันธกิจในการพัฒนาการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ เน้นคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ บทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารถือเป็นบุคคล ที่สำคัญของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและ ด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยสิ่งสำคัญของผู้บริหารคือพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพราะผู้บริหารแต่ละคน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารแตกต่างกัน บางคนอาจใช้บทบาทของผู้นำแบบมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เห็นคุณค่าของผู้ตาม หรือบางคนใช้บทบาทแบบมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับผู้นำว่าจะใช้พฤติกรรมแบบใดในการบริหาร โดยผู้นำคนเดียวอาจจะใช้รูปแบบที่หลากหลายในการบริหาร แต่ทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้นำต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการบริหาร

จากปัญหาด้านการบริหารและการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่พบปัจจุบัน คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงของโรงเรียนต่ำ ระดับการเรียนรู้ของนักเรียนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ เด็กขาดคุณธรรม มีค่านิยมผิดเกี่ยวกับการเรียน ปัญหาการออกกลางคัน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับบริหารของผู้บริหารที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของแบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี (Charisma leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ดังนั้น ในการบริหารงานทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างให้ผู้ตามเห็นและปฏิบัติตาม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อผลักดันให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเป็นธรรมชาติไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารงานของตน มีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความหวังใจและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass, 1985, p. 48) และแนวคิดประสิทธิภาพโรงเรียนของมอทท์ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306 cited Mott, 1972) เพื่อทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง รวมทั้ง ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง

เพื่อที่จะนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนำปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาประกอบการวางแผน พัฒนาการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. การศึกษาในครั้งนี้จะข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น
5. การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหาร และคณะครูรู้แนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และนำปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนต่อไป

คำถามในการวิจัย

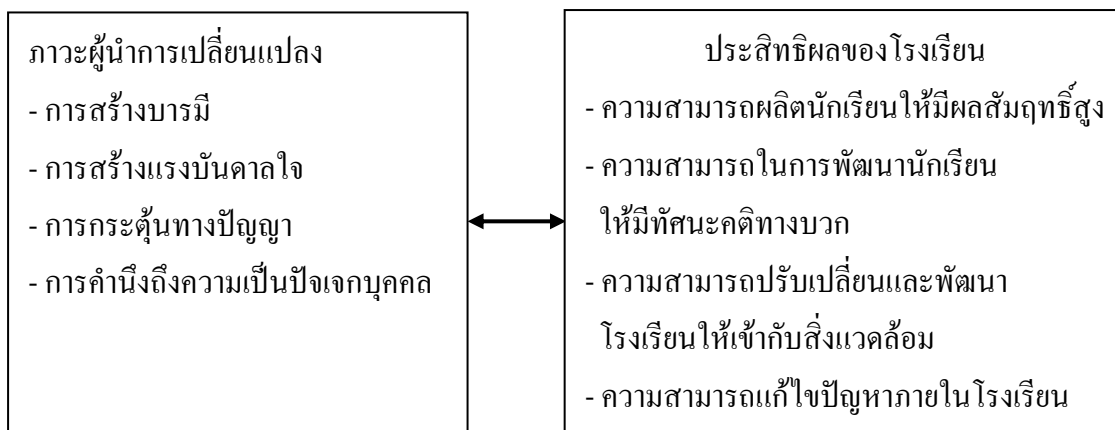
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี (Charisma leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ส่วนประสิทธิภาพของโรงเรียนอาศัยแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ซึ่งได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง 2) ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยทำการวิจัยกับข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของมอทท์ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306 cited Mott, 1972) ซึ่งได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 327 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามกลุ่มของโรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 175 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ
 - 3.1.1 ด้านการสร้างบารมี (Charisma leadership)
 - 3.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation)
 - 3.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)
 - 3.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)
- 3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน
 - 3.2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - 3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 - 3.2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 3.2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจเหนือผู้อื่นและได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลหรือกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อผู้พฤติกรรมของกลุ่ม สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงกระตุ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยทำการประสานงานกับผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของแบสส์ มีคุณลักษณะที่สำคัญ หมายถึง ผู้นำที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ตาม โดยใช้อิทธิพลของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจเชิงจริยธรรมมากกว่าการจูงใจภายนอกกับผู้ตาม เพื่อผลักดันให้ผู้ตามมีวิสัยทัศน์ มองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงของงาน ยกย่องความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1 ด้านการสร้างบารมี (Charisma leadership) หมายถึง ผู้บริหารสร้างรูปแบบที่ดี สร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นมิตรต่อผู้ตาม มีน้ำใจและมีความเป็นกันเอง ให้ผู้ตามยินยอมทำตามด้วยความรัก ความศรัทธา และจงรักภักดีในตัวของผู้นำ สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการกระตุ้นเร้าอารมณ์ของผู้ตาม ให้เกิดแรงจูงใจ ใช้คำพูดโน้มน้าวจิตใจของผู้ตาม สร้างให้ผู้ตามเกิดจินตนาการในความสำเร็จของงาน การแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น และอุทิศตัวหรือสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ผู้บริหารกระตุ้นการใช้ปัญญา ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ให้อิสระไม่จำกัดความคิดในการทำงาน ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีจูงใจในการทำงาน และท้าทายความสามารถในการทำงาน

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองกับลูกน้อง ดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน สามารถวินิจฉัยความต้องการรายบุคคลได้และมอบหมายงานที่ถนัดเหมาะสมของแต่ละคน รวมทั้งให้คำปรึกษาได้

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School effectiveness) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน รวมไปถึงการจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม และส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ และได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการต่าง ๆ

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติบวก หมายถึง ความสามารถในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระเบียบวินัย เคารพกฎกติกาของโรงเรียน มีค่านิยมที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน วางแผนการจัดการเรียนการสอนและใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอน การปรับโครงสร้างหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น การบริหารงานในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน ความขัดแย้งของครูในโรงเรียน พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ของนักเรียน

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปกครอง จนโรงเรียนสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง หมายถึง โรงเรียนรัฐบาล ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 26 โรงเรียน คือ บ้านคลองกุ่ม บ้านคลองโค บ้านสวนป่าคลองตาเพชรบน บ้านทับสูง บ้านคลองยาง บ้านคลองปลิง บ้านคลองโอง บ้านทุ่งน้อย บ้านวังมะเดื่อ บ้านตลาดเนินหิน บ้านหนองเสม็ด วัดสำเภาทอง บ้านเนินดินแดง บ้านคลองใหญ่ อนุบาลบ่อทองบ้านขุนชำนาญ บ้านทับร้าง บ้านเขาใหญ่ บ้านทับสูง บ้านคลองตาเพชร บ้านธรรมรัตน์ บ้านอ่างระพงคี้วัดสุวรรณารัญญิกาวาส บ้านบ่อกวางทอง บ้านโปรงเกตุ และบ้านหนองเกตุ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ 7 ตำบลบ้านช้าง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

6. ผู้บริหารสถานศึกษา (School administrator) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนรัฐบาล ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

7. ครู (Teacher) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งนี้ รวมข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีจริยธรรม และศักยภาพในการแข่งขัน โดยมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ที่หมู่ 7 ตำบลบ้านช้าง อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดชลบุรี ประมาณ 28 กิโลเมตร ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอนันทนิคม อำเภอบ้านทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

1. จำนวนสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 123 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1 จำแนกตามสังกัด

1.1.1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษา จำนวน 113 โรงเรียน

1.1.2 สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีสถานศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน (รวมระดับอาชีวศึกษา)

1.2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งขนาดของสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-120 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนมากกว่า 600 คน โดยมีสถานศึกษาจำแนกตามขนาด ดังนี้

1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีทั้งสิ้น 47 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาในอำเภอพนัสนิคม 19 โรงเรียน อำเภอพานทอง 8 โรงเรียน อำเภอบ่อทอง 12 โรงเรียน และอำเภอเกาะจันทร์ 8 โรงเรียน

1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีทั้งสิ้น 59 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาในอำเภอพนัสนิคม 28 โรงเรียน อำเภอพานทอง 12 โรงเรียน อำเภอบ่อทอง 13 โรงเรียน และอำเภอเกาะจันทร์ 6 โรงเรียน

1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีทั้งสิ้น 7 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาในอำเภอพนัสนิคม 1 โรงเรียน อำเภอพานทอง 3 โรงเรียน อำเภอบ่อทอง 1 โรงเรียน และอำเภอเกาะจันทร์ 1 โรงเรียน

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ โดยมีทิศทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

สภาพทั่วไปของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อำเภอบ่อทอง มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 26 โรงเรียน แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบ่อทอง 1 มี 9 โรงเรียน กลุ่มบ่อทอง 2 มี 8 โรงเรียน และกลุ่มบ่อทอง 3 มี 9 โรงเรียน ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559)

1. กลุ่มบ่อทอง 1 ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านขุนชำนาญ, โรงเรียนบ้านคลองปลิง, โรงเรียนบ้านคลองโอง, โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย, โรงเรียนบ้านธรรมรัตน์, โรงเรียนบ้านวังมะเดื่อ, โรงเรียนบ้านอ่างกระพงศ์, โรงเรียนวัดสุวรรณารัญญิกาวาสและโรงเรียนบ้านคลองโค

2. กลุ่มบ่อทอง 2 ประกอบด้วยโรงเรียนบ้านตลาดเนินหิน, โรงเรียนบ้านเนินดินแดง, โรงเรียนบ้านบ่อทอง, โรงเรียนบ้านโป่งเกตุ, โรงเรียนบ้านบึงตะกู, โรงเรียนบ้านหนองเกตุ, โรงเรียนวัดสำเภาทองและโรงเรียนบ้านหนองเสม็ด

3. กลุ่มบ่อทอง 3 ประกอบด้วย โรงเรียนอนุบาลบ่อทอง, โรงเรียนบ้านทับร้าง, โรงเรียนบ้านเขาใหญ่, โรงเรียนบ้านทับสูง, โรงเรียนบ้านคลองกุ่ม, โรงเรียนบ้านคลองยาง, โรงเรียนบ้านคลองตาเพชร, โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ และโรงเรียนบ้านสวนป่าคลองตาเพชรบน

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ คำว่า ผู้นำ (Leader) เริ่มใช้ในปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ไม่ปรากฏแน่ชัด จนเริ่มเข้าศตวรรษที่ 19 จึงมีคำดังกล่าว (ทิพย์วรรณ ปุณณินท์, 2551, หน้า 12) จากที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายอย่างกว้าง ๆ และได้มีการให้คำนิยามแตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้

เดจนอสก้า (Dejnozka, 1983, p. 94 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 37) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือนำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แบสส์ (Bass, 1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 45-46) กล่าวไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่สามารถจูงใจให้คนอื่นทำงานตามจนสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทางตรงและทางอ้อมให้สมาชิกทำตามที่ต้องการ
4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการจูงใจเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มเข้าร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
7. ภาวะผู้นำเป็นความต่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

พระธรรมปิฎก (2544, หน้า 2 อ้างถึงใน เฉลิมชัย วารี, 2556, หน้า 144) ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปในทางที่ดีสู่จุดหมายที่ดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 7) ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น โดยการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในองค์กรต่าง ๆ โดยอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์

สัมมา รธนิกย์ (2553, หน้า 31) ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลของคนหรือของตำแหน่ง โดยจงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่วางไว้ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการจงใจหรือโน้มน้าวบุคคลให้ทำตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างกระตือรือร้นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เฉลิมชัย วารี (2556, หน้า 14) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อที่จะให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 280) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงผู้นำเหนือผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีเหนือบุคคลนั้น อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

อรพรรณ ฉัตรกระโทก (2558, หน้า 17) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 48) ได้สรุปภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการกระทำตามผู้นำต้องการ
2. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการควบคุมดูแลประสานงานกิจกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม
4. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ภายในกลุ่ม จูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และรักษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอย่างเคร่งครัด

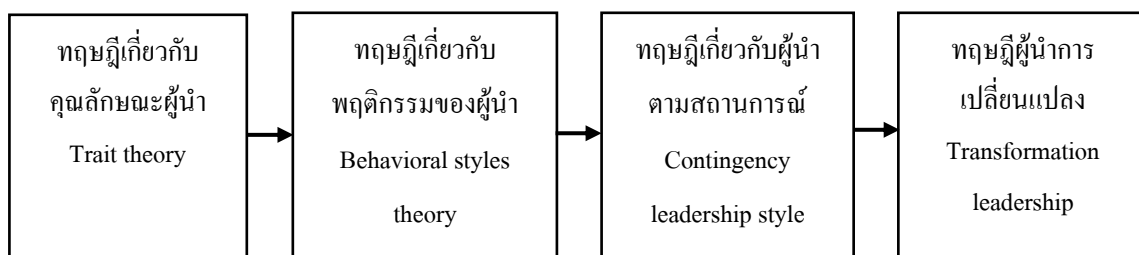
จากความหมายของภาวะผู้นำ พอที่จะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจเหนือผู้อื่นและได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลหรือกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อผู้พฤติกรรมของกลุ่ม สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้นับตามเกิดแรงกระตุ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยทำการประสานงานกับผู้นับตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันนี้มาจากแนวความคิดของชาวตะวันตก ที่มีระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีการจะบันทึกและทดสอบทฤษฎีมาตามลำดับ โดยมีวิวัฒนาการที่ยาวนานและเป็นที่ยอมรับกันอย่างทั่วถึง ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ช่วยให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยทฤษฎีการบริหารนั้นเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory)
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behaviors approach)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership)

จากทฤษฎีภาวะผู้นำเบื้องต้น ทั้งสามารถสรุปแสดงเป็นรูปภาพ ภาวะผู้นำในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 วิวัฒนาการการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory)

แนวความคิดคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) นั้นเป็นแนวความคิดที่เก่ามากและใช้มาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนมาถึงสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งมีวิวัฒนาการมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory) คือ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เด่นชัดแตกต่างจากผู้อื่น โดยมีกระบวนการหาว่า ใครควรเป็นหัวหน้าหรือผู้ปกครองสังคม ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นควรเป็นนักปราชญ์ มีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยคุณสมบัติของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติติดตัวมาแต่เกิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางด้านร่างกายที่ทำให้เป็นผู้นำ เช่น วินสตัน เชอร์ชิล, นโปเลียน, มาร์ตินลูเธอร์คิง เป็นต้น

ดูบริน (DuBrin, 2010, pp. 35-37 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 14-18) คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของผู้นำประจำตัวที่แสดงออกถึงพฤติกรรม โดยสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits)
 - 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
 - 1.2 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)
 - 1.3 ความไว้วางใจได้ (Trustworthiness)
 - 1.4 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity)
 - 1.5 การเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Extraversion)
 - 1.6 การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness)
 - 1.7 ความอบอุ่นและเอื้ออาทร (Enthusiasm, optimism and warmth)
 - 1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of humor)

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related personality traits)

- 2.1 ความตั้งใจในการทำงาน (Passion for the work)
- 2.2 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional intelligence)
- 2.3 การยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and adaptability)
- 2.4 การควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control)
- 2.5 ความกล้าหาญ (Courage)

สัมมา ธรนิษฐ์ (2553, หน้า 38) คุณลักษณะของผู้นำตั้งอยู่บนความคิดที่เชื่อว่าผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางกายภาพ สังคม บุคลิกภาพและคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสำคัญ สามารถสรุปเป็นลักษณะได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกายภาพ ประกอบด้วย
 - 1.1 รูปร่าง
 - 1.2 ความรู้ สติปัญญา การศึกษา
 - 1.3 สถานภาพฐานะทางสังคม
2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ความสุขุมรอบคอบ ความกระตือรือร้น
 - 2.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 2.3 บุคลิกภาพที่แสดงออกถึงอำนาจ
3. คุณลักษณะด้านความสามารถ ประกอบด้วย
 - 3.1 ปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์
 - 3.2 ควบคุมอารมณ์ รักษาความสงบใจของบุคคล
 - 3.3 การสร้างแรงจูงใจ
 - 3.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.5 สามารถในการตัดสินใจ
4. คุณลักษณะด้านทักษะทางสังคม ประกอบด้วย
 - 4.1 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 4.2 การรู้จักกาลเทศะ
 - 4.3 การแสวงหาความร่วมมือ
 - 4.4 ความสามารถในการบริหาร

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 94) วิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะจึงเป็นการศึกษาเพื่อการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีมาแต่ชาติกำเนิด โดยใช้วิธีการ 2 วิธี คือ

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำและคนที่ไม่ใช่ผู้นำว่าแตกต่างกันอย่างไร
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

โดยการวิเคราะห์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จออกมา

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 18) ลักษณะของผู้นำที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีดังนี้

1. ความฉลาด (Intelligence) ผู้นำต้องมีสติ ปัญญาเหนือกว่าผู้อื่น ถึงจะไม่ต่างมาก แต่ก็ต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตามได้ ดังนั้น คนฉลาดเท่านั้นจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้
2. วุฒิทางอารมณ์และใจกว้าง (Social maturity and breadth) สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ได้ มีความอดทนต่อความคับข้องใจในการทำงานและต้องเป็นคนมีเหตุผล เชื่อมั่นในตนเอง
3. มีแรงจูงใจภายใน (Inner motivation and achievement drive) ผู้นำต้องมีแรงขับเคลื่อนภายในเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็มีแรงที่จะทำงานใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยเกิดจากแรงจูงใจภายในที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อไป
4. มีเจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human relation attitudes) ผู้ที่ประสบความสำเร็จต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาทักษะทางด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องระลึกเสมอว่าความสำเร็จของเราเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทีมงานทุกคน

จากที่กล่าวมาคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คือ ผู้นำที่มีความฉลาด มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่ว่าความเป็นผู้นำคิดตัวมาแต่เกิด

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behaviors approach)

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเริ่มจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยให้ความสำคัญกับการใช้เทคนิคทางด้านจิตวิทยาและการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ โดยเกิดจากความแนวคิดขัดแย้งกับการศึกษาผู้นำคุณลักษณะ จึงทำให้มีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำมาตลอด เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษาเพื่อจะตอบคำถามว่าผู้นำประสบความสำเร็จได้อย่างไร บนพื้นฐานความเชื่อที่ผู้นำสามารถเรียนรู้เพื่อที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ โดยมีทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับมาจนได้แก่

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 โดย Halpin, Winer, Stogdill โดยมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiation structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) (สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 73)

ได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ

1.1 มิติกิจสัมพันธ์ (Initiation structure) ผู้นำให้ใช้การบังคับบัญชา ผู้ตามไม่มีสิทธิ์ในการออกเสียงมากนัก จะถือบทบาทตามตำแหน่ง ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การมอบหมายงาน โดยการสั่ง มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับผู้ตาม เพราะผู้นำเชื่อว่าทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จได้ ไม่มีการจิดครอบหรือบังคับในการทำงานให้อิสระอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงาน เน้นสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก โดยคาดหวังว่าผู้ตามทำงานแล้วมีความสุข อยู่ร่วมกันในสังคมที่มีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1946 ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้นำ การขาดงานหรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิจัยนำโดย ลิเคิร์ต (Likert) ได้ทำการวิจัยและสรุปผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำมุ่งผลผลิต (Production-centered leaders style) ผู้นำมีความเข้มงวดจัดแบ่งงาน ออกแบบงานให้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ตามไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น เชื่อว่าการรวมตัวขององค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เมื่อทุกคนรวมตัวกันโดยมีความเชื่อลักษณะเดียวกันก็จะพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตออกมาตามจุดหมายขององค์กร

2.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered leaderships) ผู้นำประเภทนี้แสดงพฤติกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และตัดสินใจในการทำงาน โดยเชื่อในบุคคล ว่าถ้าหากทุกคนมีความสุขในการทำงานก็จะทำงานออกมาดี โดยผู้นำไม่ต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

3. ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid)

ในปี ค.ศ. 1964 เบลมกและมุลตัน นักวิจัยของมหาลัย Texas ได้นำแนวคิดพื้นฐานของมหาวิทยาลัย Ohio และ Michigan มาศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและได้ค้นพบพฤติกรรมผู้นำแบบตาข่ายที่สำคัญ 5 แบบ ดังนี้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 30-31)

3.1 ผู้นำแบบขี้แพ้ (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจในงานไม่ใส่ใจคน ที่งานไม่มีความรับผิดชอบ ไม่เข้าสังคม ไม่รวมกิจกรรมต่าง ๆ หลีกเลี่ยงปัญหาเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง หรือเรียกว่าพฤติกรรมขาดภาวะผู้นำ

3.2 ผู้นำแบบเอาแต่ใจ (Authority-compliance) เป็นผู้นำที่ไม่มุ่งความสัมพันธ์กับคน มองคนเป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับงาน มีพฤติกรรมที่ควบคุมการทำงาน ออกคำสั่ง โดยพฤติกรรมที่เห็นบ่อย ๆ คือ การควบคุม การใช้อำนาจและบีบบังคับในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 ผู้นำแบบชุมชนสร้างสรรค์ (Country club) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญกับงาน แต่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่า ใส่ใจความพึงพอใจของผู้ทำงานมากกว่าความสำเร็จของงาน เน้นความพอใจของลูกน้องให้รู้สึกดี และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

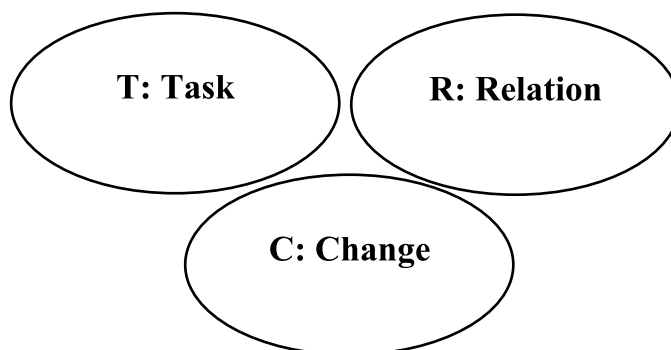
3.4 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันและสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อทำงานจะได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยทุกคนรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้นำเป็นผู้ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงาน ให้ความสนใจต่อลูกน้องและสนองความต้องการของลูกน้อง ดูแลทุกข์สุขของลูกน้อง จัดลำดับความสำคัญที่ชัดเจนและเปิดใจกว้าง

3.5 ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the road) เป็นผู้นำที่มีลักษณะประนีประนอม ให้ความสำคัญกับงานและความสำคัญกับคนอยู่ในลักษณะปานกลาง เดินทางสายกลาง เน้นคนครึ่งหนึ่ง และงานครึ่งหนึ่ง เป็นผู้นำที่หาสมดุลให้ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามกับผู้นำและความสำเร็จของงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที อาร์ ซี (TRC Leadership)

ยุกต์ (Yukl, 2006) ได้อธิบายทฤษฎี ที อาร์ ซี ว่าเป็นลักษณะแบบผสมผสานระหว่างพฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Task-oriented behavior) ที่ใช้คนอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ โดยมีการกำหนดกิจกรรม วางแผนให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่ กับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relation-oriented behavior) โดยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยการทำงานที่ร่วมมือกันทำ และขึ้นอยู่กับความพอใจของทีมงาน สร้างความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ นั้นมีความสัมพันธ์กันขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะเลือกใช้ โดยพิจารณาจากสถานการณ์และผสมผสานพฤติกรรมทั้ง 3 ให้เข้ากัน



ภาพที่ 3 มโนทัศน์ภาวะผู้นำแบบที อาร์ ซี (TRC Leadership) (Yukl, 2006, p. 67)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลของการทำงานของผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว จากการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ทำให้ทราบข้อคำถามตามมาว่าถ้าสถานการณ์ที่ต่างกันจะเกิดพฤติกรรมอย่างไร เช่น สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ไม่สามารถตอบคำถามได้ จึงมีการศึกษาภาวะผู้นำเพิ่มเติมที่มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอริเชย์และบลองชาร์ด (Hershey and Blanchard's situational leadership theory) โดยให้ความสำคัญกับความพร้อม หรือวุฒิภาวะของผู้ตาม กล่าวคือ ถ้าเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับความพร้อมของผู้ตามก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. แบบภาวะผู้นำ (Leader style) เกิดจากการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้าน คือ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ เข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดแบบผู้นำ 4 แบบ

1.1 ผู้นำแบบสั่งการ (Telling or directing: S₁) ผู้นำที่ใช้อำนาจสั่งให้ทำ มุ่งงานสูง มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เป็นผู้กำหนดบทบาทและตัดสินใจให้ผู้ตามทำตามคำสั่ง

1.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling or coaching: S₂) ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งงานสูง และมุ่งความสัมพันธ์สูง โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถ ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำและผู้ตามการบริหาร มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการ

1.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating or supporting: S₃) ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูง เป็นผู้นำที่ต้องการให้ผู้ตามเข้าร่วมกิจกรรมในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ในการวางแผน และการลงมือทำตลอดจนปฏิบัติจนการประเมินผลงาน

1.4 ผู้นำแบบกระจาย (Delegating: S₄) ผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำที่ปล่อยสบายเนื่องจากผู้นำปล่อยให้ผู้ตามทำงานด้วยตนเอง ขาดการสนับสนุนผู้ตาม

2. สถานการณ์ (Situation) ผู้นำที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้โดยบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ตาม ประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจธรรมชาติของผู้ตาม ในการใช้งานให้ถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์เชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's leadership contingency theory)

ผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ ได้ผู้นำศึกษาเกี่ยวกับผู้นำตามสถานการณ์โดยใช้แบบวัดลักษณะผู้นำ เรียกว่า “LPC” เพื่อให้ทราบแนวโน้มของผู้นำ โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับแบบผู้นำและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยบุคลิกภาพผู้นำเปลี่ยนยากจึงเน้นไปที่รูปแบบการทำงานไปที่คน เน้นสถานการณ์ที่ลงตัวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำ จะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำจะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ แบ่งตามผู้นำได้ 2 แบบ คือ มุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ มีปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำ และผู้นำแบบมุ่งงานจะมีบุคลิกภาพมุ่งความสำเร็จของงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory)

พัฒนาโดย Martin G. Evan ในปี ค.ศ. 1971 และ Robert J. House ได้นำมาพัฒนา โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังของเป้าหมาย โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบคุณลักษณะของผู้ตามและคุณลักษณะของงาน โดยใช้องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectation) บุคคลจะทำงานเมื่อประเมินแล้วรู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและสามารถทำงานได้
2. รางวัล (Instrumental) บุคคลจะทำงานเมื่อเขารู้ว่าทำแล้วเขาจะได้รางวัลตอบแทน
3. คุณค่า (Value) บุคคลจะทำงานเมื่อรู้ว่ารางวัลที่ได้จากการทำงานนั้นมีคุณค่าและคุ้มค่าต่อการลงทุน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) มุ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ตามและความพึงพอใจของผู้ตาม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

เกิดจากการพัฒนาการศึกษาด้านผู้นำตลอดเวลาทำให้มีการศึกษาต่อยอดมาเรื่อย ๆ จนมาถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการที่นักวิจัยนำทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและทฤษฎีสถานการณ์นำมาศึกษาและพัฒนาจนมาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย โดยไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุแต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม เช่น ค่านิยม วิสัยทัศน์ ความคิด ความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานเกิดคุณค่าและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นำและผู้ตามตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากทฤษฎีภาวะผู้นำเบื้องต้นทั้ง 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behaviors approach) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) และในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ซึ่งจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอบ่อทอง

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักการศึกษาชื่อ แมก เวเบอร์ ได้ชี้ให้เห็นภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction leader) ผู้นำตามจารีต (Traditional

leader) และผู้นำแบบเสน่ห์หา (Charismatic-heroic leader) เป็นการจุดประกายให้เกิดการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และคนแรกที่นำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เบอร์น (Burns) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามร่วมมือกันยกระดับจิตใจ ระดับคุณธรรมจริยธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการสร้างคุณธรรม ค่านิยม ศีลธรรมและความเป็นมนุษยธรรม ทั้งนี้ เบอร์นเชื่อว่าบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดหรือองค์กรใดก็สามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยชี้ให้เห็นพฤติกรรมการทำงานที่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยชี้ให้เห็นความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามโดยให้ผลประโยชน์ส่วนตัวตามแรงจูงใจภายนอก ในขณะที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะเน้นค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในให้ผู้ตามทำงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 245-255) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997) โดยมี เบอร์น (Burns, 1978 cited in Mosley, Pietri & Megginson, 1996) และแบสส์ (Bass, 1985) เป็นนักวิชาการที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทฤษฎีนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน นำไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังจูงใจเป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแรก ๆ ที่เริ่มกล่าวถึงจริยธรรมของผู้นำ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามจะพยายามสนใจผลประโยชน์ของผู้อื่น ของกลุ่ม ขององค์กร หรือของสังคมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และจะเน้นเรื่องแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก และเน้นเรื่องการเพิ่มพลังอำนาจใจผู้อื่น ด้วยพฤติกรรมและกระบวนการของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนักวิชาการได้พิสูจน์ด้วยงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมาก ว่ามีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสน และวิกฤติเกิดขึ้นมากมาย (Mosley et al., 1996)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร มีการสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำและร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร (Muchinsky, 1997) นอกเหนือจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลง

ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่มและองค์การ มีการจูงใจผู้ตามให้มองเห็นถึงความสนใจประโยชน์ส่วนตัวไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์การ และสังคม (Bass, 1999)

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เบอร์น (Burns, 1978) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจและจริยธรรมให้แก่ผู้ตาม

เชอร์มาฮอร์น, ฮันต์ และออสบอร์น (Shermanhorn, Hunt, & Osborn, 2000) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่สามารถยกระดับความสามารถของผู้ตามได้ และสามารถจูงใจให้ผู้ตามทำตามรวมทั้งมองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร โดยปราศจากแรงจูงใจจากภายนอกเพื่อความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด

ฮอฟแมน, บาร์นัม, ปิคโคโล และซัตตัน (Hoffman, Bynum, Piccolo & Sutton, 2011) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิสัยทัศน์ที่เน้นกระบวนการที่เป็นเป้าหมายโดยรวม ซึ่งผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์และเห็นคุณค่าของผู้ตาม หน้าที่ของผู้นำ คือ ทำให้ผู้ตามเห็นว่าเขามีความสำคัญกับองค์กรและเป็นเจ้าของเป้าหมายขององค์กรเป็นร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมผู้ตามให้ไปสูเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กร

อุดม สิงห์โตทอง (2550, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เกี่ยวกับพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการแสดงอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานร่วมเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นกว่าเป้าหมายที่วางไว้ และพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้มองเห็นถึงความสำคัญในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมองเป้าหมายที่ไกลออกไปกว่าที่เป็นอยู่เพื่อไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดพฤติกรรม 4 ประการ คือ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจหรือคลใจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล

เสาวรศ ยิ่งวรรณะ (2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ระดับคุณลักษณะภายในและพฤติกรรมที่ผู้นำจะแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานในองค์กรที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การและสังคม

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกำลังผลักดันให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม จนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ มีการถ่ายโอนหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็น ต้องแก้ปัญหา ต้องการริเริ่ม กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ การกระตุ้นการแข่งขัน ความคิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns' theory of transformational leadership)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 248-249) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978 cited in Yukl & Fleet, 1992) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจาก การวิจัยเชิงบรรยายของ นักการเมือง โดยก่อนจะมาเป็นภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ใช้คำว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Transforming leadership) โดยอธิบายถึงผู้นำมีผลต่อผู้ตาม และผู้ตามก็ส่วนในการช่วยให้ผู้นำ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเช่นกัน ในระดับที่แคบภาวะผู้นำสามารถมองได้ในระดับบุคคล แต่หากมองในระดับที่กว้าง เป็นการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงสังคมและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยใช้การยกระดับความสำคัญของการตระหนักของผู้ตาม ยกกระดับความคิด ศีลธรรม ของผู้ตามให้สูงขึ้น และสิ่งสำคัญ คือ ตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมของ ผู้คนและความมีมนุษยธรรม หลักสำคัญ คือ บุคคลทุกคนในองค์กรสามารถแสดงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระดับ แรงจูงใจ การใช้อำนาจ หรือทักษะเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของ ผู้นำกับผู้ตามที่ปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน โดยต่างฝ่ายต่างหวังผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้แรงจูงใจภายนอก หรือให้ผลประโยชน์มาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ตาม และเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนนั้น อยู่ในขั้นแรกของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ความต้องการและแรงจูงใจ ของผู้ตามเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ ผู้นำและผู้ตามต้องมีปฏิสัมพันธ์กันในการยกระดับ ความต้องการของแต่ละฝ่าย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบ และยกระดับ ความต้องการของผู้ตามให้สูงให้ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้เกิดจิตสำนึกของ

อุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเพื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สามารถสร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ซึ่งตรงตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) และตรงกับทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ก (Kolberg) เป็นระดับที่สูงกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ผู้นำทั้งสามแบบมีลักษณะตรงตามทฤษฎีของเบอร์น คือ มีความต่อเนื่องกัน แลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass's theory of transformational leadership)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 248-249) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass, 1985) ได้อธิบายให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) โดยผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตาม ให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลสำเร็จขององค์กร โดยใช้แรงจูงใจในการยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือชักนำให้เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง (Self-interest) ผลที่เกิดขึ้น คือ ผู้ตามนั้นเคารพผู้นำมากขึ้น และเกิดแรงจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือความคาดหมายของตนเองที่วางไว้ หรือที่เรียกว่า ได้ผลการปฏิบัติงานที่เหนือการคาดหมาย (Performance beyond expectation) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความหมายมากกว่าคำว่าบารมี (Charisma) บารมี ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ไม่มากพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะพยายามที่จะเพิ่มแรงจูงใจและยกระดับความสามารถของผู้ตาม ในขณะที่เดียวกัน มีผู้นำเชิงบารมีหลายคนที่ยกย่องจะสร้างบารมีให้ผู้ตามปฏิบัติตามและเพิ่มความอ่อนแอให้ผู้ตาม ต้องอาศัยผู้นำ ต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน

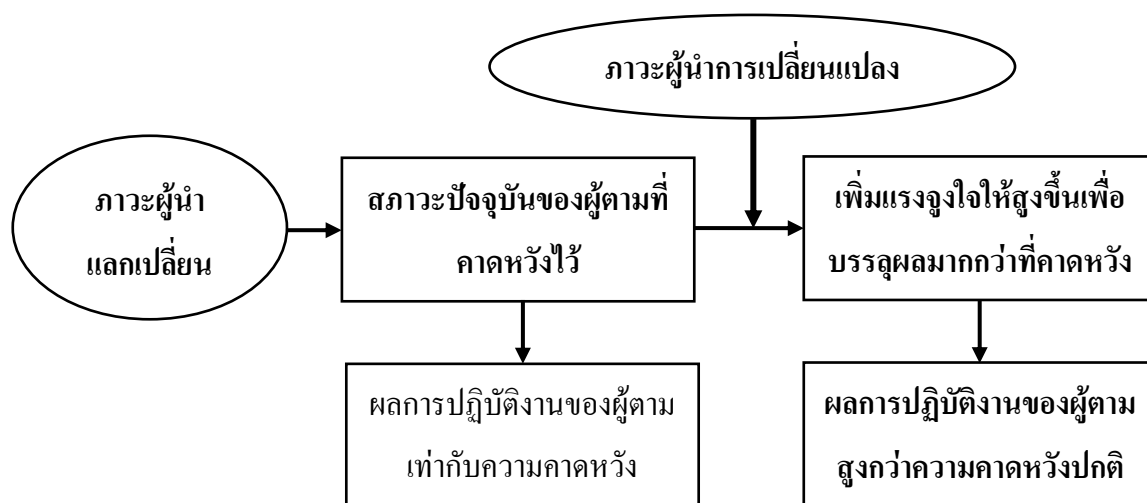
ภาวะผู้นำ แบสส์ ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมที่กว้างกว่า เบอร์น ในแง่ของการใช้แรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามมีความพยายามมากขึ้น รวมไปถึงการมอบหมายงานให้ผู้ตามได้ทำ ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ และมีคุณค่า มีความหมายมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจโดยการสร้าง

แรงจูงใจภายใน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความหมายแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบบสส์เชื่อว่า ในผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์และเวลาที่แตกต่างกัน

ช่วงเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสส์ ใน ค.ศ. 1985 ได้นำเสนอภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต คือ มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของความต่อเนื่อง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้พัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต่างคนต่างต้องการระหว่างกัน โดยมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่ง แบบสส์วินิจฉัยว่าการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนมีส่วนในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและมีผลการปฏิบัติที่น่าพอใจกว่าภาวะผู้นำแบบและเปลี่ยน และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ ยุคส์ (Yukl, 2010) ได้แสดงความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แสดงดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Mosley, Pictri & Megginson, 1996 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	- จะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดเป็นแบบค่อยพัฒนา อยู่ภายใต้สภาพการที่เป็น การตอบสนอง (Reactive)	- จะให้ความสำคัญกับความคิดที่เป็น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจาก วิกฤติการณ์ ในรูปแบบการริเริ่ม (Proactive)
แรงจูงใจ	- การให้รางวัล (ภายนอก)	- การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	- ประเพณีปฏิบัติ	- มีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	- ผลที่ได้	- วิสัยทัศน์ร่วมกัน
ผู้นำ	- เน้นในกิจกรรม มีบทบาท การทำงานที่ชัดเจน ให้ความสำคัญ ต่อความต้องการของตน	- เน้นการให้คำปรึกษา เป็นผู้ฝึกสอน และมีการกระจายอำนาจ ในการทำงานให้แก่บุคคล ทุกคนมีอำนาจการตัดสินใจ เป็นกันเอง มีคุณธรรม
ผู้ได้บังคับบัญชา	- เน้นความต้องการของตนเอง มุ่งเน้นความมั่นคง	- เน้นประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ของตนเอง
ผลที่ได้	- ทำงานตามที่คาดหวัง	- ก้าวกระโดดในการทำงาน



ภาพที่ 4 ผลกระทบที่จะเพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 251)

แบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) และแบสส์ (Bass, 1999) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาให้เห็นเป็นรูปร่างที่ชัดเจนในช่วง 20 ที่ผ่านมา โดยเกิดจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยและพัฒนาข้อมูล โดยการใช้การฝึกอบรมพัฒนาจากทุกระดับในองค์กรและสังคมทุก ๆ ภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น อุตสาหกรรม โรงพยาบาล ส่วนราชการ วงการธุรกิจ สถาบันการศึกษา ทหาร ทำให้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้วัดการวัด โดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor leadership questionnaire: MLQ) ที่สร้างพัฒนาโดย แบสส์ และอโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และมีความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยอีกจำนวนมาก และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร (Jung, Bass, & Sosik, 1995)

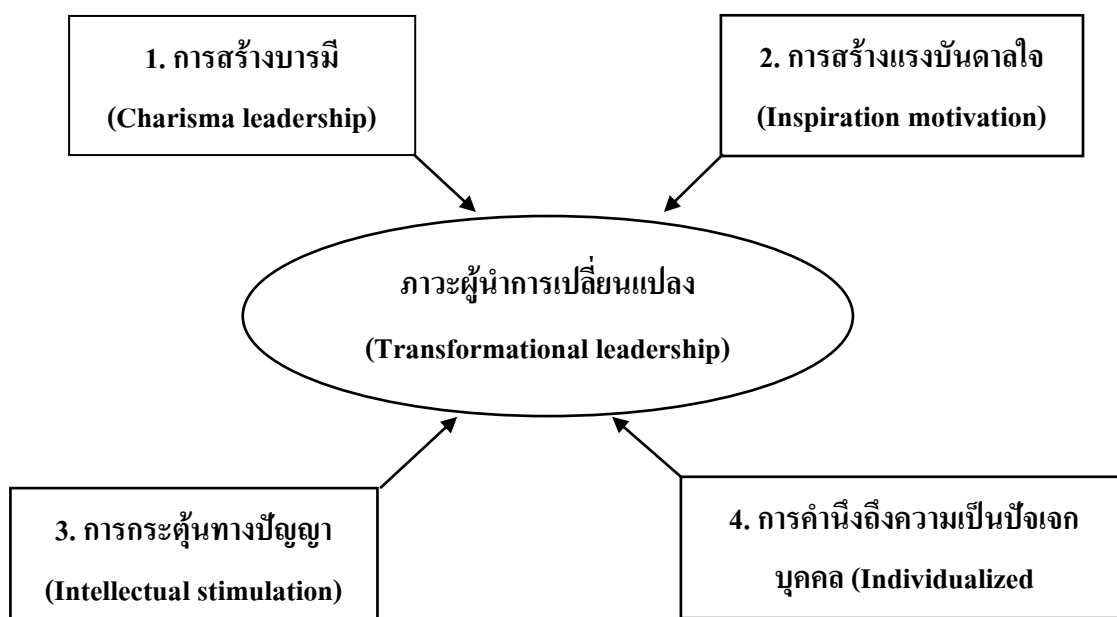
การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของแบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะต่างประเทศหรือในประเทศ แนวคิดนี้นอกจากจะใช้ด้านการศึกษาแล้ว ยังมีอีกหลายหน่วยงานที่นำรูปแบบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass) ไปใช้ เช่น ในด้านธุรกิจ ด้านอุตสาหกรรม ด้านการแพทย์ เป็นต้น จากการวิจัยในประเทศได้พิสูจน์คุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวความคิดของแบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในต่างประเทศและรวมทั้งในไทย และมีผู้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาในด้านธุรกิจ ด้านการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรม รวมทั้งด้านศึกษา เนื่องจากผลการศึกษา

ในประเทศที่ผ่านมามีข้อยืนยันว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ได้อธิบายลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน (Transformational and transactional leadership)

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบสส์

เบสส์ (Bass, 1985, p. 48) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามที่ดีขึ้น โดยไม่ว่าจะเป็นศักยภาพที่สูงขึ้น มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยการใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจจากภายในของผู้ตาม ให้เห็นถึงวิธีการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การสร้างบารมี (Charisma leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)



ภาพที่ 5 องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985, p. 48)

1. การสร้างบารมี (Charisma leadership) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดล ให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ผู้นำจะเป็นที่ความเคารพ ยกย่อง นับถือ และศรัทธาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตาม เกิดความภูมิใจในการทำงาน โดยที่ผู้ตามจะปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ มีการเลียนแบบพฤติกรรม ของผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมดังต่อไปนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ตามได้อย่างเต็มที่ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ แม้อยู่ใน สถานการณ์คับขัน ผู้นำเป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสูง ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตน เพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การสร้างความไว้วางใจให้ผู้ตาม ทำให้ผู้ตาม ไม่เกรงกลัว เมื่อมีปัญหา กล้าที่จะปรึกษาและขอคำแนะนำในเรื่องงานได้ ผู้นำต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง โดยไม่สร้าง พรรคพวกในองค์กรรวมทั้งการหาประโยชน์เข้าตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และสังคม คอยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตาม ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ต้องมี ใหว่พริบในการทำงาน มีความเฉลียวฉลาด มีศักยภาพสูง เชื่อมมั่นในตนเองแน่วแน่ต่ออุดมการณ์ ของงานที่ทำ สร้างความเชื่อและศรัทธาที่ดีให้แก่ผู้ตาม เสริมสร้างความภูมิใจ ความรักความภักดี ให้แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกัน มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจ ในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตน ในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 253-254)

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี หมายถึง บทบาทของ ผู้นำในการสร้างรูปแบบที่ดี สร้างความภาคภูมิใจ ให้ผู้ตามยินยอมทำตามด้วยความรัก ความศรัทธา และจงรักภักดีในตัวของผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ตามทำตามด้วยความเต็มใจ โดยมีจุดมุ่งหมาย สูงสุด คือ ผู้ตามมีความรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตั้งใจและพยายามมากขึ้น โดยผู้นำการสร้างบารมี เป็นศูนย์กลางกระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลมากที่สุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางจูงใจ ให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้ทีมมีชีวิตชีวา กระตุ้น ความคิด เปลี่ยนแปลงความสนใจของผู้ตามโดยใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจ การสร้างสถานการณ์ ที่ท้าทาย ผู้นำมีความจริงใจ แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก เพื่อให้ผู้ตามนึกถึงภาพความสำเร็จในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำ

ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงตัวเพื่อให้ผู้ตามเห็นว่ามีภารกิจตัวหรือสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ องค์กร (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 254)

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การจูงใจ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตาม โดยผู้นำสร้างให้ผู้ตามเกิดจินตนาการหรืออาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ สำหรับการกระตุ้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้ตามเพื่อให้เห็นถึง วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ โน้มน้าวจิตใจในการทำงานเพื่อให้เห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จของภารกิจองค์กร สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรที่ซับซ้อนอาจใช้การกระตุ้นเร้าอารมณ์ของผู้ตาม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การกระตุ้นปัญญาของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ตามมองเห็นแนวทางวิธีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยหาวิธีการที่แตกต่าง สร้างสรรค์และดีกว่าเดิมที่เป็นอยู่ โดยการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เมื่อมีปัญหา แล้วตั้งสมมติฐานว่าปัญหาเกิดมาได้อย่างไร ศึกษาปัญหา ทำการแก้ปัญหาต่าง ๆ สุดท้ายต้องสรุปเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด โดยผู้นำต้องจูงใจให้ผู้ตามพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ใช้จิตวิทยาในการกระตุ้นความรู้ความสามารถของผู้ตามออกมาเพื่อให้ได้แสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่จำกัดกรอบความคิดของผู้ตาม ต้องให้อิสระทางความคิด แม้วิธีคิดจะแตกต่างกับผู้นำ ผู้นำทำให้ปัญหานั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้ตามและทำให้ปัญหานั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้หากทุกคนร่วมมือกันก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ทุกอย่าง ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งคำถามต่อความเชื่อ ประเพณีและค่านิยมของตนเอง ซึ่งวิธีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 254)

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง วิธีการกระตุ้นปัญญาของผู้นำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ผู้นำต้องจูงใจให้ผู้ตามเห็นข้อเท็จจริง ความรู้

หลักการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร สถานการณ์เหล่านี้จะที่ผู้นำต้องใช้ ในการกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ตามและเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างทั่วถึง ซึ่งแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าผู้ตาม โดยผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา เวลาผู้ตามมีปัญหาสามารถให้คำปรึกษาผู้ตามเป็นรายบุคคลได้ ผู้นำจะเอาใจใส่ผู้ตามเป็นพิเศษในความต้องการของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผลและผู้ตามได้รับการพัฒนาได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้นำจะสร้างบรรยากาศ กระตุ้นการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้นำเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ผู้ตามที่มีความรับผิดชอบมาก ผู้นำก็จะมอบหมายให้ทำงานที่มีโครงสร้างงานที่มากกว่าคนอื่น ผู้ตามที่มีความอ่อนไหวมากผู้นำก็จะคอยให้กำลังใจและให้คำแนะนำในการทำงานมากกว่าผู้อื่น ผู้ตามที่สามารถแก้ไขปัญหาคำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดี ทำให้ผู้นำไว้วางใจให้ตัดสินใจปัญหาเองได้ก็จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจจากผู้นำ วิธีการสื่อสารของผู้นำใช้การสื่อสารแบบ 2 ทาง เป็นทั้งผู้สั่งงานและรับฟังผู้ตามโดยไม่เป็นผู้สั่งเพียงอย่างเดียว และการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และใส่ใจ สนใจ ในความคิดของแต่ละบุคคล เห็นถึงความสำคัญของผู้ตามมากกว่าการมองว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำเป็นผู้รับฟังเมื่อผู้ตามมีปัญหา สามารถให้คำปรึกษาได้ มีความเห็นอกเห็นใจในตัวผู้ตาม ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำเป็นผู้ให้คำแนะนำ การสนับสนุนการตัดสินใจ และเพื่อช่วยให้งานออกมาได้ด้วยดี ผู้ตามไม่รู้สีกว่ากำลังถูกจับผิด หรือถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 255)

สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่เป็นผู้อยู่สูงสุด คำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน โดยมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เหมือนที่ดูแลน้อง โดยผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ตามต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยผู้ตามเป็นรายบุคคลว่าผู้ตามแต่ละคนเป็นแบบใดและมีความต้องการแบบใด เพื่อที่ผู้ตามจะมอบหมายงานและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยผู้ตามต้องปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนด้วยความเสมอภาคและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อที่จะสามารถยกระดับความสามารถให้ผู้ตามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความหมายของภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พอที่จะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ตาม โดยใช้อิทธิพลของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจเชิงจริยธรรมมากกว่าการจูงใจภายนอกกับผู้ตาม เพื่อผลักดันให้ผู้ตามมีวิสัยทัศน์ มองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงของงาน ยกย่องความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กัน โดยขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนและสาขาที่ต่างกันออกไปซึ่งมีดังต่อไปนี้

นาฮาเวนดิ และมาเลคซาเด (Nahavendi & Malekzadeh, 1999 อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล คือ บุคคลหรือองค์การที่บรรลุเป้าหมาย อันพึงประสงค์ตามแผน มี 4 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้า
3. นวัตกรรมใหม่
4. ความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

สเตียร์ (Steer, 1991, p. 302; Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 388) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง องค์กรที่สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่วุ่นวาย และสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ด้วยความสำเร็จ ทั้งในการสรรหาและใช้ทรัพยากรตามต้องการนั้นการมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อม

อรุณ รักธรรม (2525, หน้า 12) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร (Integration)
2. การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability)
3. การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance)
4. ผลผลิตขององค์กร (Productivity)

วุฒิชัย จำนงค์ (2530, หน้า 256-257) ประสิทธิภาพขององค์กร ตามแนวความคิดเดิม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation)

หากการปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ปราศจากความเด็ดขาดก็จะทำให้ขาดความร่วมมือกัน
ในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่สร้างสรรค์ และไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ซึ่งตรงกันข้ามกับ
หากใช้แนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและ
การเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่มองภาพรวมของงานว่าสิ่งใดเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและ
มีการเชื่อมโยงให้เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548, หน้า 44) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การมอง
ภาพรวมขององค์กรที่จนถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและขึ้นอยู่กับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
องค์กรว่ามองในแง่ของการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือมองที่บุคคลที่เกี่ยวข้องในระบบ
สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มบุคคล
ดังกล่าว

อรพรรณ ฉัตรกระโทก (2558, หน้า 44) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ
เป้าหมายขององค์กรหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการจัดการศึกษา โดยตัดสินจาก
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มี
ทัศนคติทางบวก ตลอดจนผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ
สภาพแวดล้อมภายนอก สิ่งสำคัญที่สุด คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในการแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

จากความหมายของประสิทธิผลสถานศึกษา พอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสุขและความพึงพอใจของ
ทุกคนในโรงเรียน นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา
ศักยภาพตนเอง มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวทางเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The goal approach of organizational effectiveness)
เป็นแนวทางที่บรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้ แยกได้ 2 ประเภท คือ
เป้าหมายทางการปฏิบัติ (Operative goals or private goals) และเป้าหมายที่เป็นทางการ (Official
goals or mission statement)

2. แนวทางเชิงระบบ (The system resource model of organizational effectiveness)
เป็นแนวทางที่เปรียบเทียบองค์กรแบบสังคมแบบเปิด โดยการใช่วิธีการอาศัยซึ่งกันและกัน
มีการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก เพราะต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกและสภาพแวดล้อม
เพื่อการผลิต

3. แนวทางเชิงกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (The stakeholder model) รูปแบบนี้จะคำนึงถึงเป้าหมายและสิ่งแวดล้อมขององค์กร คำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน และสิ่งสำคัญคือการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลที่อยู่ในและนอกองค์กร

4. แนวทางค่านิยมที่แข่งกัน (Competing-values approach) รูปแบบนี้จะขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบของบุคคล บุคคลจะเห็นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลหรืออาจจะเป็นผลประโยชน์ขององค์กร

ประสิทธิผลขององค์กรในสถานศึกษา

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 383) ประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้มองแค่บรรลุผลสำเร็จในจุดประสงค์พื้นฐานเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมไปถึงเกณฑ์ที่เป็นเครื่องมือในการชี้ว่าองค์กรจะต้องดำเนินไปอย่างไรและตัวบ่งชี้ในการวัดความสำเร็จดังกล่าว

1. รูปแบบเป้าหมายองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นการกำหนดเป้าหมายของบุคคลเป็นการกำหนดถึงเป้าหมายง่าย ๆ ที่องค์กรพยายามจะไปให้ถึงตามรูปแบบที่วางไว้ ดังนั้นสิ่งสำคัญต้องมีการออกแบบวิธีดำเนินงาน ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1 ประเภทเป้าหมาย และรูปแบบองค์กรแตกต่างกันระหว่างผู้วางและผู้ปฏิบัติ

1.2 ข้อสันนิษฐานทั่วไปและรูปแบบเป้าหมายในประสิทธิผลขององค์กรจะครอบคลุมดังต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มเหตุผลผู้ตัดสินใจ กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย

1.2.2 เป้าหมายเพียงพอต่อการปฏิบัติ

1.2.3 เป้าหมายชัดเจน ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจเป้าหมาย

1.2.4 เป้าหมายก่อให้เกิดเกณฑ์นำไปสู่การประเมินผล

1.3 การวิพากษ์เป้าหมาย

1.3.1 รูปแบบเป้าหมายให้ความสำคัญต่อผู้บริหารมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด

โดยครู

1.3.2 มีการตรวจสอบเป้าหมายเป็นประจำ

1.3.3 เป้าหมายขององค์กรเป็นภาพหลังในอดีตชี้ให้เห็นความชอบธรรม

ในปัจจุบันของสถานศึกษา

1.3.4 เป้าหมายเป็นพลวัต แต่รูปแบบเป้าหมายคงที่ การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.3.5 เป้าหมายที่มีผู้วางไว้ อาจจะไม่ใช่เป้าหมายในการปฏิบัติก็ได้

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล

สตีเยอร์ (Steers, 1977, pp. 59-60 อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, หน้า 17) องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จะเกิดจากการบริหารอย่างคุ่มค่าและมีข้อจำกัดของทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีนักวิจัยได้เสนอแนวทางการกำหนดประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) ประกอบด้วย
 - 1.1 โครงสร้างองค์กร
 - 1.2 บทบาทของเทคโนโลยี
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment characteristics) ประกอบด้วย
 - 2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
 - 2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน
3. ลักษณะของบุคลากร (Employee characteristics) ประกอบด้วย
 - 3.1 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 การปฏิบัติงาน
4. นโยบายและการปฏิบัติงาน (Policies and practices)
 - 4.1 การกำหนดเป้าหมาย
 - 4.2 การจัดการและการใช้ทรัพยากร
 - 4.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 4.4 กระบวนการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
 - 4.6 การปรับตัวเข้าองค์กรและความริเริ่มสร้างสรรค์

ซึ่งสอดคล้องกับแคมเบล และคณะ (Campbell et al., 1977, pp. 132-135 อ้างถึงใน นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550, หน้า 17) ได้วิเคราะห์ประสิทธิภาพไว้ 19 เกณฑ์ ดังนี้

1. มีประสิทธิภาพโดยรวม (Overall effectiveness)
2. มีคุณภาพ (Quality)
3. มีผลผลิตที่ดี (Productivity)
4. มีความพร้อม (Readiness)
5. มีประสิทธิภาพ (Efficiency)
6. มีผลกำไร (Profit)
7. มีการเจริญเติบโต (Growth)
8. สามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (Utilization of environment)

9. มีความมั่นคง (Stability)
10. การเปลี่ยนงาน (Retention)
11. การขาดงาน (Absenteeism)
12. อุบัติเหตุ (Accidents)
13. ขวัญ (Morale)
14. การจูงใจ (Motivation)
15. ความพอใจ (Satisfaction)
16. ความเห็นที่ตรงกันในเป้าหมาย (Internalization of organization goals)
17. ความสามัคคี-ความขัดแย้ง (Cohesion-conflict)
18. มีความยืดหยุ่น (Flexibility-adaptation)
19. มีการประเมินโดยสภาพภายนอก (Evaluations by external entities)

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลัก ๆ หรือที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) นอกจากนั้น ยังมีการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่เพิ่มเข้ามาโดยผู้เพิ่ม คือ เซอร์เชย์, แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม, 2545, หน้า 7-8) ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยด้านการจูงใจเพิ่มขึ้น แต่การบริหารงานภายในโรงเรียนก็คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหาร ได้แก่ ประชากร ทรัพยากร สภาพทางภูมิศาสตร์ ลักษณะนิสัยและความสามารถของคน นอกจากนั้น ต้องคำนึงถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ความศรัทธา ตลอดจนอุดมการณ์ค่านิยมและของสังคม ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การจะอยู่ได้หรือล่มสลาย ก็ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ตลอดจนความพึงพอใจของทุกคน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเหตุเป็นผล และน่าเชื่อถือ ผู้บริหารองค์การ ต้องเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ และมีแนวทางในการประเมินที่น่าสนใจ 2 แนวคิด ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 169-181)

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดการควบคุมและการจัดตั้งองค์การ องค์การต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐ

หรือเอกชน หรือองค์การเพื่อการกุศล ทั้งนี้ ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไก ดังนี้

- 1.1 มีวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งอย่างชัดเจน
- 1.2 กำหนดแผนงานและภาระงานคลุม
- 1.3 กำหนดการใช้ทรัพยากรการบริหาร
- 1.4 แบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ
- 1.5 แบ่งกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- 1.6 ประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

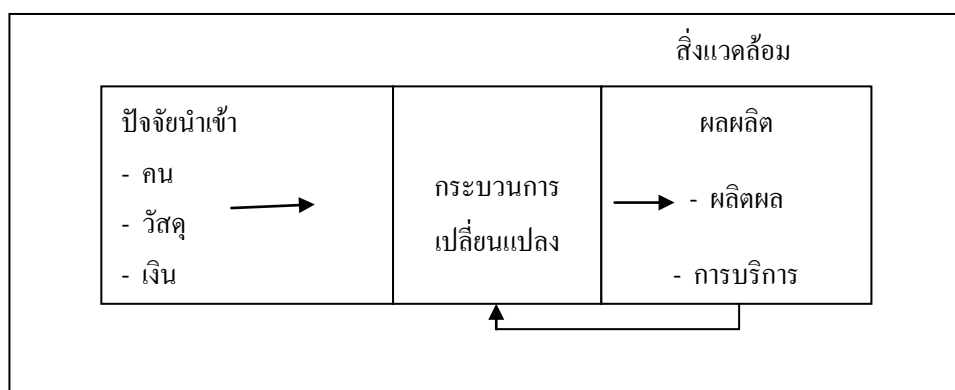
การประเมินประสิทธิผลขององค์การ ต้องประเมินภาพรวมขององค์การ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจาก โครงการและกิจกรรมต้องประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 1.6 นั้นเป็นเพียงส่วนสนับสนุนปลีกย่อยของผลที่คาดหวังให้เกิดขององค์การเท่านั้น เช่น ความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีเป้าหมายเพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งหวังการศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของ สพฐ. ต้องดูที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คือ นักเรียนเรียนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดแล้ว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมากน้อยเพียงไร

การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา จะไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเหมือนในองค์การของเอกชน เช่น องค์การทางอุตสาหกรรม องค์การทางการเงิน เพราะว่า หากองค์การเหล่านี้ไม่มีประสิทธิผล องค์การก็อยู่ไม่สามารถอยู่ได้ เนื่องจากขาดทุน อาจต้องล้มเลิกกิจการไป ตรงกันข้ามกับองค์การของรัฐที่สามารถปรับปรุงแก้ไขในปีถัดมาได้ เช่น โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการลงทุน การบริการผลตอบแทนกลับคืน จึงไม่มีความชัดเจน เช่น ในองค์การเอกชน วิธีการวิเคราะห์องค์การ ตามแนวคิดการใช้กลไกควบคุม มีวิธีการ คือ ให้พิจารณาว่าองค์ประกอบที่เป็นการประเมินผลของงาน คือ ความสำเร็จของงาน เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน ว่างานที่ได้รับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่เพียงไร องค์ประกอบทรัพยากร เปรียบเทียบกับภาระงานว่าใช้ทรัพยากรคุ้มค่างานที่ได้รับจากภาระงานดังกล่าวหรือไม่

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems approach)

โดยอาศัยทฤษฎีระบบ (Systems theory) ในการอธิบาย ว่าแต่ละสิ่งที่อยู่ในโลกนี้ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่ ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นหนึ่งหน่วยระบบ ระบบ คือ เป็นหน่วยทำงาน มีสิ่งป้อน มีกระบวนการ มีผลผลิต มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภีระบบ ประกอบด้วย อนุระบบ ผลผลิตรวม

ของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานประสานกันของอนุระบบ และแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่าง ๆ กันในเวลาเดียวกัน (เจลิเยว บูริภักดี, 2545, หน้า 135) ส่วน จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 83) อธิบายว่า ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตจนครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์กรได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การศึกษาเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่งเช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีสิ่งป้อน มีกระบวนการ และมีผลผลิต ไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียน หรือระดับกระทรวง การที่มองว่าการศึกษาเป็นระบบการทำงาน ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิต ลดค่าใช้จ่าย และความสูญเปล่า นั่นคือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540, หน้า 149-155) จุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดที่เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียน และองค์กรโดยทั่ว ๆ ไป ในประเด็นมุมมองขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิด เดนิสัน (Denison, 1990, p. 5) และ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2005, pp. 18-19) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้คล้ายคลึงกัน โดยสรุปได้ว่า มุมมองขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิด เป็นการมองที่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร โดยไม่เชื่อว่าองค์กรจะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากการรับอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกได้ อิทธิพลที่มากกระทบต่อโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบเปิด ได้แก่ แย่งชิงทรัพยากร การแข่งขัน และแรงกดดันจากนโยบายและการเมือง รูปแบบขององค์กรในระบบเปิดนั้นไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้นอย่างแนบแน่น องค์กรนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแล้วแปรเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็นผลผลิต ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 6 องค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิด (Hoy & Miskel, 2005)

จากภาพประกอบอธิบายได้ว่า ระบบของโรงเรียนนั้นมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) โดยในแต่ละส่วน มีองค์ประกอบย่อย ๆ อื่นอีก และผลสะท้อนกลับทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากส่วนของผลผลิต (Outputs) ไปยังกระบวนการ (Process) ตัวอย่างขององค์การในระบบเปิด คือ โรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นระบบย่อยของสังคม มีทรัพยากร ได้แก่ นักเรียน เงิน แรงงาน จากสิ่งแวดล้อมภายนอก สิ่งแวดล้อมภายใน และวัตถุต่าง ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้ ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษานั้นเอง ซึ่งก็ถือว่าเป็นผลผลิตที่ได้จากระบบย่อยของสังคม (เกลียว บุรีภักดี, 2545, หน้า 235-236) มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดในมุมมองของโรงเรียนในฐานะระบบเปิด คือ สก็อต (Scott, 1992) และพอนเดอร์ (Pounder, 1999, p. 389) ได้เสนอแนวคิดสอดคล้องกันว่า โรงเรียนเป็นระบบเปิด ระบบสังคมก็เป็นระบบเปิด โดยองค์การทางภาครัฐก็เป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยของสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นภาครัฐ เช่นเดียวกันกับโรงเรียน จะได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม รวมทั้งนโยบายการเมืองและประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นในแต่ละที่ คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตน ระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันทั้งหมด ระบบสังคมเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมายเช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้าง แต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะทาง (Specialization) และการมีลำดับชั้นตอนที่ลดหลั่น (Hierarchy) ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ มีระบบแทรกแซงหรือบดทลงโทษและให้รางวัล องค์การทางการทุกองค์การเป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคม ไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ จันทรานี สวงวนาม (2545, หน้า 84-86) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงระบบของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยไว้ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย บุคลากร นักเรียน ชุมชน หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กฎระเบียบ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. องค์ประกอบกระบวนการ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ นโยบายและการวางแผนงานด้านการบริหาร การเรียนการสอน การวัดผล การค้นคว้าวิจัย กิจกรรมพิเศษ และการสนับสนุน
3. องค์ประกอบผลงานหรือผลผลิต หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผลงานในภาครัฐ ส่วนวงการธุรกิจจะเรียกว่า ผลผลิต โดยทั้งสองคำก็มีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ตามสภาพ

ลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน ผลงานทางด้านราชการมี 2 ลักษณะ คือ ผลงานด้านการบริการ และด้านผลผลิต อาจแบ่งเป็นผลงานที่รัฐต้องการ และประชาชนต้องการ และผลที่ระบบต้องการ โดยผลผลิตจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับกระบวนการ และสิ่งป้อนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องปฏิบัติงาน โดยคำนึงหน้าที่ของตนเป็นหลัก เพื่อเสริมสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่ระบบโรงเรียนประถมศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบอื่น ๆ ในสังคม ย่อมต้องได้รับผลกระทบจากระบบอื่น ๆ จึงกลายเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญ มี 2 ประการ คือ

1. แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังจะเห็นได้จากการที่ประชาชนในสังคม มีมุมมองทางเศรษฐกิจว่า การศึกษาในปัจจุบัน คือ การลงทุน การศึกษาในปัจจุบันจะต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ มีผลทำให้มีการเรียกร้องในการปฏิรูป ที่ต้องจัดให้นักเรียนมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบในผลของการจัดการศึกษา

2. แรงกดดันทางการเมือง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในปัจจุบัน เพราะว่าเมื่อการเมืองมีการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารก็มีผลกระทบ คือ การศึกษาก็เปลี่ยนแปลงตาม ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษา จะเปลี่ยนไปตามการปฏิรูปการเมือง เนื่องจากการเมืองมีการกระจายอำนาจไปยังการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ จะมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในระดับหน่วยงานระดับสูง จนมาถึงหน่วยงานระดับปฏิบัติการ เช่น การวางแผน นโยบาย การตั้งงบประมาณ สวัสดิการ การให้เงินเดือนสวัสดิการ และความก้าวหน้า และในการบริหารงานระดับโรงเรียน การเมืองในระดับท้องถิ่นก็มีส่วน โดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน และกำนัน การให้ความร่วมมือของผู้นำท้องถิ่น โดยการให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานโรงเรียน ทั้งนี้ มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์การ ว่าเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษาองค์การตามทฤษฎีของระบบเปิด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญในการศึกษาทฤษฎีองค์การ ดังจะเห็นได้จากคาเมรอน และเวทเทน (Carmerson & Whetten, 1996 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 287-288) โดยสรุปว่า ประสิทธิภาพ เป็นที่สิ่งสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น โดยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เรื่องเดียวกัน แต่ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้นสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในโรงเรียนได้อย่างดี ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005, pp. 22-23) ได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิด โรงเรียนได้รับผลกระทบจาก ค่านิยมของสังคม และทรัพยากรในชุมชน การเมือง และประวัติศาสตร์ของชุมชน

2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ ความต้องการ พื้นฐานของตนแต่อยู่ภายใต้บทบาท และสถานภาพของตน

3. ระบบสังคมนั้น แต่ละส่วนมีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ทั้งด้านคุณลักษณะและ ด้านกิจกรรม เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับผลกระทบด้วยเช่นกันด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้กระบวนการเรียนการสอนตามความประสงค์ของตน ผู้บริหาร ก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย

4. ระบบสังคมนั้น เน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมาย เช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็น เป้าหมายรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม

5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากร ระบบโรงเรียน เป็นระบบราชการเน้นความชำนาญ เฉพาะทาง (Specialization) เช่น ครูผู้สอน นักแนะแนวให้คำปรึกษา นักบริหาร มีการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ และการมีลำดับชั้นตอน (Hierarchy) เช่น ศึกษาธิการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน

6. ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เป็นทางการและมีแบบแผนพฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกัน ปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ

7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัล กล่าวคือ ถ้าหากผู้ใด ปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็ได้รับรางวัล ทั้งนี้ โดยกลไกของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุดการทำงาน การให้พ้นวาระ และการเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตร และการเหยียดหยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมือง ระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของคนกล่าว คือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (Shared value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าวคือ ระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไป ที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้ ในหน่วยสังคมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็ก เช่น ระบบห้องเรียน เราสามารถเทียบเคียงได้กับระบบสังคม ถ้าดูเพียงวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่ พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่า เป็นระบบสังคมนั้นระบบหนึ่งแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทுகองค้การที่เป็นทางการอยูใในระบบสังคม แตระบบสังคมทุกระบบไมจําเป็นตองเป็นองค้การที่เป็นทางการ

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

ธ สุนทรายุทธ (2556, หน้า 388-390) ได้สรุปแนวทางการประเมินไว้ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยประเมินว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิดของว่าสถานศึกษาเป็นระบบเปิด มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และมีการแข่งขันเพื่อพิจารณาความสามารถของสถานศึกษาในการแสวงหาประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม

3. ประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์ ความสำเร็จขององค์กร ธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา (Steers, 1977, p. 44) ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้การวางแผน ความเชื่อถือและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ดัชนีการวัดผลการประเมิน โดย แคมเบล (Campbell, 1997, pp. 13-35) และสตีเยร์ (Steers, 1975)

1. การปรับตัว ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน การเจริญเติบโตขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพในการทำงานขององค์กร

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายของงานและโครงการต่าง ๆ ความมีสุขภาพของปัจจัยกระบวนการ ความพอเพียงของทรัพยากรที่ต้องการและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

3. การบูรณาการ ประกอบด้วย ความพอใจในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศองค์กร สุขภาพจิตองค์กร การติดต่อสื่อสารองค์กร ระดับและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

4. คุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร แรงจูงใจในการทำงานและความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991) ได้อธิบายดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของแคมเบล และสตีเยร์ และในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ควรดำเนินการดังนี้

1. พิจารณากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนิยามเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาได้
2. นิยามช่วงเวลาของเป้าหมาย ที่จะตรวจวัดประสิทธิผล

3. นิยามดัชนีที่จะวัดอย่างหลากหลาย ครอบคลุม 4 ด้าน เช่น การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กำหนดเป้าหมายระยะสั้น และระยะกลาง ดัชนีชี้ประสิทธิภาพ คือ การปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 121-122 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 389) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
2. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
3. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)
4. การบูรณาการ (Integration)

การวัดประสิทธิภาพตามแนวคิดของมอท (Mott, 1972 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 388-390)

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและวิธีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของมอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ซึ่งได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูง การที่นักเรียนในโรงเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยดูจากภาพรวมของนักเรียนทั้งหมดที่มีร้อยละของนักเรียน แสดงออกมาด้านชนะการแข่งขันด้านวิชาการจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน เกรดเฉลี่ยนักเรียนที่สูงขึ้นจากเดิม และครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นที่น่าพอใจ คนในชุมชนมีความต้องการที่จะส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนเนื่องจากจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนนั้นดี และน่าเชื่อถือ วัดจากความพึงพอใจของผู้ปกครอง และชุมชน ที่ยินยอมส่งบุตรหลานมาเรียน โดยมองเห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลให้นักเรียนอยู่ในระดับสูง โดยดูจาก

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ระดับความสามารถในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เป็นจำนวนมาก โดยจะเป็นโรงเรียนในเมืองระดับจังหวัด ที่มีอัตราการแข่งขันที่จะได้เข้าเรียนสูง ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนมีความพร้อมด้านปัจจัยการอำนวยความสะดวกทุกอย่างให้แก่ผู้เรียน ทำให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนการสอนทุกอย่าง มีปัจจัยด้านการเงินที่สะดวก สามารถเบิกจ่ายได้ตลอดเวลา มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนที่ดี มีการพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งความประพฤติที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สังคมคาดหวัง นอกจากนี้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการพัฒนาทักษะ ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่ดีงาม ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน รวมไปถึงการจัดบรรยากาศโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม จนส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัย และสามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการเรียน เป็นที่น่ายินดีของผู้ปกครอง เมื่อเห็นถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีของนักเรียน และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสร้างความเจริญให้แก่แก่นักเรียนและสังคมใน 4 ด้าน 1) ด้านสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการใช้เหตุผลวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านร่างกาย มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทุกส่วนของร่างกายได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ 3) ด้านจิตใจ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและค่านิยมอันดีงามเพื่อดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และ 4) ด้านสังคม สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากทัศนคติทั้ง 4 ด้านนี้ ครูผู้สอนที่สามารถสร้างนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความต้องการของสังคม มีจิตใจที่แน่วแน่และมั่นคง ปฏิบัติตนตามวิถีประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพส่วนรวม และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข โดยครูผู้สอนเป็นผู้สามารถอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม อยู่ในระเบียบวินัย และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป รวมทั้งการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายด้านงานวิชาการ งบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ครูมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเองให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน พัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารและครูต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน คือ เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ โดยใช้เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียน มีกระบวนการสร้างความรู้และ การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม บวกกับศีลธรรม เพราะความรู้และกระบวนการเรียนรู้จะติดตัวนักเรียนไปตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน วางแผน การจัดการเรียนการสอน การปรับโครงสร้างหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและครูทุกคนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ในการบริหารงานโรงเรียนมักเกิดปัญหาค้น ในด้านการแก้ปัญหานั้น ผู้บริหารและครู สามารถที่จะร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของนักเรียน แก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน คือ ความสามารถในการจัดการกับปัญหา ควบคุมปัญหา สถานการณ์เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งปัจจัยหนึ่ง คือ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะ โรงเรียนนั้นประกอบด้วยหลายฝ่าย หลายกลุ่มงานที่ทำงานร่วมกัน และสิ่งที่ตามมาคือ ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงาน ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ ความปรองดองกันในการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Glickman, 1990, p. 308) ความสามารถ ความคิด ความต้องการของคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน

เนื่องจากคนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน และมีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างด้านความคิดจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 212 อ้างถึงใน อัจฉรา วรฤทธิ, 2553) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสามารถบริหาร จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เนื่องจากจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และอาจทำลายความสัมพันธ์ของคน องค์กร สร้างศัตรู และก่อให้เกิดงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการร่วมกันแก้ปัญหาของโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน งานในโรงเรียนทุกฝ่าย จนโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิผล โดยประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยเชื่อว่าประสิทธิผลของโรงเรียนน่าจะมี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพราะในทฤษฎีที่เกี่ยวกับกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในยุคการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน คือ การบริหารของผู้บริหารที่ต้องทำให้บุคลากรภายใน โรงเรียน ทุกคนพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาการคิด ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นองค์กร โดยตรงที่จัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ โดยภายในโรงเรียนผู้ที่ต้องการควบคุม บริหารงานทุกอย่าง คือ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีผู้ที่ศึกษา แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

เอ็ดมอนส์ (Edmonds, 1979 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 35-40) กล่าวว่า องค์กรประกอบของประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำที่สูง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน

3. ตั้งความหวังในความสำเร็จของตัวนักเรียนในระดับที่สูง ๆ เพื่อที่จะกระตุ้นให้พัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนให้แก่ นักเรียน

4. ประเมินนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียน

สมิท และเปอร์เก้ (Smith & Purkey, 1983 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 40)

1. ผู้บริหารมีภาวะความผู้นำเป็นผู้นำในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. โรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดและมีความคาดหวังที่สูง

3. โรงเรียนวางแผนและจัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบและชัดเจน

4. บรรยากาศที่ดี

5. คำนึงถึงความสำคัญของความสำเร็จด้านวิชาการ

6. ตรงต่อเวลา

7. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน

8. พัฒนาคณาครในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา

9. วางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ

10. ส่งเสริมความมั่นคงและมีสวัสดิการที่มั่นคงให้กับบุคลากร

11. สร้างความสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

12. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

13. ได้รับสนับสนุนโดยตรง

ทิพวรรณ ปุณณินท์ (2551) กล่าวว่า iva ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล เชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ ความทุ่มเทจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล

พนพร เกษตรเวทิน (2554) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง

เฉลิมชัย วารี (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนิตา ก้องยืนยง (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพงษ์ สาระโชติ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านและ โดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

เขาวนีย์ อยู่รอด (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

เกสร คงเมือง (2558) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้ โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยอาศัยความทุ่มเทของทุกคนในการทำงาน ทั้งนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำ และความทุ่มเท ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล

อรพรรณ ฉัตรกระโทก (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของ โรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต พระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต พระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 48.20 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.543 + .397 (X_1) + .209 (X_2)$$

หรือในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .485 (Z_1) + .253 (Z_2)$$

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายด้าน แต่สิ่งที่สำคัญมากที่สุดของประสิทธิผล คือการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมี 3 ด้าน คือปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ปัจจัยใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน และปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจจากภายนอก ในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและโรงเรียน มีประสิทธิภาพ (Mott, 1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 286-291, 380)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ การที่ผู้นำใช้ศิลปะที่มีอยู่ในตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่าการบริหารไม่ใช่การปฏิบัติแต่เป็นการนำศิลปะไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, pp. 116, 400) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ และต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับการบริการโรงเรียนในปัจจุบันที่นำเอาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาผู้นำ เพื่อให้มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 หน้า 45 อ้างถึงใน ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 40)

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลโรงเรียน เช่น วันเพ็ญ ผลชล (2551, หน้า 38) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องอาศัยความทุ่มเททุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารและอาศัยภาวะความเป็นผู้นำ ทั้งผู้บริหารและคณะครู ต้องอาศัยการยอมรับซึ่งกันและกัน การสร้างทีมงานของครู การวางเป็นปฏิบัติตรวจสอบ ประเมินผล และร่วมกันแก้ปัญหา โรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) และเคนดริค (Kendrick, 1988, p. 1330) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมือง ให้เกิดประสิทธิผลโดยวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ครูส่วนใหญ่จะใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มต้น และต่อมาใช้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจนสามารถพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นเหตุ (Cause) และผลกัน (Effect) ซึ่งโรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานของผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และใช้ความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาร่วมมือกันในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การแก้ปัญหา การตรวจสอบการประเมินผล เพื่อที่โรงเรียนจะได้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยภายในประเทศ สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนจากการศึกษาค้นพบ พอสรุปได้ดังนี้

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ปีการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำเชิงวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพ ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบ ต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทิพวรรณ ปุณณินท์ (2551) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 6 โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 6 ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างมี 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .54-.80 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 แบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .30-.90 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6 ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึง

เอกบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 6 มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึง เอกบุคคล และด้านการสร้างบารมี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6 โดยสามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

$$Y = .913 + .391(X_2) + .182(X_4) + .180(X_7)$$

อ่อนตา พรหมมะจิต (2552) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี ตามทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ขนาด โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวงไชยบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทุกด้าน การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวงไชยบุรี โดยรวมจำแนกเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรณีการ เพื่อองประยูร (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์กรกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สุขภาพ องค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา บัวชูก้าน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอ โคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนเพ็ญ เข้มสวน (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรีชา อยู่เย็น (2556) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข็ญเทรฯ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายค้ำอยู่ในระดับมาก เรียงค้ำเฉลี่ยจกมกไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และค้ำความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทงบวก

งนวิจัยต่งประเทศ

เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่งภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาค้ำความพึงพอใจในงนครู โดยทำการศึกษาภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และทำการศึกษาภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงน โดยใช้ภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และพบว่า ภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีสูงกว้ำผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เคลเลอร์ (Keller, 1992) ได้ทำการศึกษา ภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของโครงการกลุ่ม ในการวิจัยและการพัฒนาอุตสาหกรรมองค์กรที่สาม โดยมีสมมติฐาน คือ คุณภพภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโครงการกลุ่มที่ค้ำคการณ์สูงขึ้นและงบประมาณ/ ตารางการจัดอันดับผลการค้ำเนินงน สูงขึ้นภายในเวลา 1-2 ปี จกสมมติฐานพบว่า ประเภทของการวิจัยและพัฒนงน ภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่แข็งแกร่งของโครงการการจัดอันดับที่มีคุณภพมกกว้ำโครงการวิจัยทงพัฒนา โครงการเริ่มต้นเป็นปัจจัยบ่งชี้ที่แข็งแกร่งของโครงการการจัดอันดับที่มีคุณภพสำหรับโครงการพัฒนากว้ำโครงการวิจัย องค์กรมืออาชีพเป็นประเด็นทงทฤษฎีและระเบียบวิธีสำหรับการวิจัยภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวถึง

เวียร์, อีเดน, อโวลีโอ และชเมียร์ (Dvir, Eden, Avolio, & Shamir, 2002) ได้ทำการศึกษาทดลองผลกระทบของภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการพัฒนาและประสิทธิภาพการทงนของผู้ติดตาม โดยทำการศึกษาผลกระทบของภวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้น จกการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ติดตามและประสิทธิภาพการทงน กลุ่มทดลองคือผู้นำที่ได้รับการฝึกอบรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำกลุ่มควบคุม การฝึกอบรมภวะผู้นำผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้นำกองทัพบก 54 นาย ผู้ติดตามโดยตรง 90 นาย และผู้ติดตามทงอ้อม 724 นาย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำในกลุ่มทดลองมีผลกระทบเชิงบวกในการพัฒนาและประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้นำที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจะใช้แรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำท่ายและเกิดความสำนึกถึงประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้น ในทางกลับกัน โรงเรียนที่มีคุณภาพ นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็มีสัมพันธ์กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการบริหาร โรงเรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งรายละเอียดในการดำเนินการ มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 327 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามกลุ่มของโรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างจากเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ของจำนวนข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง โดยสุ่มอย่างง่ายตามขนาดของกลุ่มในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 327 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

2.2 สุ่มข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ของกลุ่มโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งตามกลุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งตามกลุ่ม โรงเรียน

ที่	กลุ่มโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 1	75	45
2	กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2	98	50
3	กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3	154	80
	รวม	327	175

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 69-70) มากที่สุด (5), มาก (4), ปานกลาง (3), น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985) แบ่งออกเป็นการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 69-70) มากที่สุด (5), มาก (4), ปานกลาง (3), น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) เกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) แบ่งออกเป็นความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ศึกษาทฤษฎีแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียน จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ
- ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลโรงเรียน แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ
- นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วต่อประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหา

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ .98 ดังรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----|---------------------------|---|
| 4.1 | ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 | นายเต็ม เสืออ่วม | รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 |
| 4.3 | นางสาวฉันทนา มงคลเจริญสุข | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองโอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 |

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

5. การหาอำนาจจำแนก (Discrimination power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-discrimination) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson moment product correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ (Corrected item total) ได้ค่าสหสัมพันธ์ (r) รายข้อของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่าง .58-.90 และแบบสอบถามประสิทธิผล ระหว่าง .46-.69

5.2 นำผลที่ได้มาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านโดยมีค่าแอลฟา ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่น .98 และแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนค่าความเชื่อมั่น .71

5.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลขอนหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ถึงโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการกรอกข้อมูลตามแบบสอบถามจากข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 175 ฉบับ และติดตามผลการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากโรงเรียนในอำเภอบ่อทองในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยจะทำการติดต่อกับโรงเรียนเพื่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบปรากฏว่า จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ ได้กลับมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม การแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 69-70)

2.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.61-.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.41-.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.21-.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติ ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม
X_1	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี
X_2	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน โดยรวม
Y_1	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง
Y_2	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
Y_4	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การสร้างบารมี	4.03	0.76	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.78	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.67	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.97	0.70	มาก	3
รวม	4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างบารมี

การสร้างบารมี	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างรูปแบบที่ดีให้ครูยึดปฏิบัติตาม	3.94	0.80	มาก	6
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่ครู ในโรงเรียน	3.96	0.89	มาก	5
3. ผู้บริหาร โรงเรียนมีน้ำใจและเป็นกันเองกับครู ในโรงเรียน	4.11	0.84	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนให้ครูในโรงเรียนรัก และศรัทธา	4.01	0.90	มาก	4
5. ผู้บริหาร โรงเรียนทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่ง ด้วยความเต็มใจ	4.06	0.88	มาก	3
6. ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถโน้มน้าวจิตใจครู ในโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี	4.07	0.82	มาก	2
รวม	4.03	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและ
รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมีน้ำใจและเป็นกันเองกับครูในโรงเรียน ผู้บริหาร
โรงเรียนสามารถโน้มน้าวจิตใจครูใน โรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี
และผู้บริหาร โรงเรียนทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วิธีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.82	มาก	1
2. ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.05	0.86	มาก	2
3. ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตัว ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.01	0.86	มาก	3
4. ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนสร้าง ความผูกพันต่อเป้าหมาย	3.98	0.90	มาก	6
5. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	3.99	0.83	มาก	4
6. ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จได้	3.99	0.83	มาก	4
รวม	4.01	0.78	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม
และรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วิธีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทำงานอย่างเต็ม
ความสามารถ ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตัวในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของ
โรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีกระตุ้นให้ครูในโรงเรียน ใช้ปัญญาอย่างเต็มความสามารถ	3.96	0.82	มาก	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.11	0.80	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ความคิดของตน	4.05	0.79	มาก	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน	4.02	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	3.94	0.85	มาก	6
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจครูในการทำงาน อย่างเหมาะสมกับความสามารถ	3.92	0.80	มาก	7
7. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถของครูในการทำงาน	3.97	0.74	มาก	4
รวม	4.00	0.67	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ความคิดของตน และผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความคุ้นเคย สนิทสนมกับครูในโรงเรียน	4.02	0.82	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูในโรงเรียนอย่างทั่วถึง	3.98	0.84	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	0.76	มาก	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวินิจฉัยความต้องการรายบุคคลของครูได้	3.95	0.77	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	3.98	0.78	มาก	3
6. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน (ครู) อย่างเสมอภาค และยุติธรรม	3.91	0.85	มาก	6
รวม	3.97	0.70	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความคุ้นเคย สนิทสนมกับครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 8-12

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง	3.98	0.58	มาก	3
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.02	0.54	มาก	4
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.06	0.56	มาก	2
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.08	0.58	มาก	1
รวม	4.03	0.52	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.70	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูได้	3.98	0.75	มาก	5
3. นักเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้	3.92	0.73	มาก	6
4. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.10	0.68	มาก	1
5. โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า	4.09	0.67	มาก	2
6. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น	3.78	0.71	มาก	8
7. นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้	3.91	0.69	มาก	7
8. นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการต่าง ๆ	4.00	0.70	มาก	4
รวม	3.98	0.58	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้คือ โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ของสังคม	4.13	0.65	มาก	1
2. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม	3.99	0.62	มาก	4
3. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน	4.07	0.63	มาก	2
4. นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง เคารพกฎกติกา ของโรงเรียน	3.99	0.69	มาก	4
5. นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม	4.00	0.65	มาก	3
6. นักเรียนรู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง	3.97	0.64	มาก	6
รวม	4.02	0.54	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ครูสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของ
สังคม นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน และนักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถกำหนดโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียนได้	4.05	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการวางแผน ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.11	0.63	มาก	1
3. ครูมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ	4.04	0.66	มาก	5
4. ครูใช้สื่อการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียน การสอน	4.01	0.63	มาก	6
5. ครูปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.65	มาก	3
6. โรงเรียนมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม	4.09	0.64	มาก	2
รวม	4.06	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยลำดับ
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการวางแผน
ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ของสิ่งแวดล้อม และครูปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 175		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.09	0.64	มาก	2
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้	4.07	0.64	มาก	4
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนได้	4.12	0.65	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้	4.06	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหการบริหารงานในโรงเรียน	4.09	0.64	มาก	2
รวม	4.08	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนได้ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหการบริหารงานในโรงเรียนตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียน									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.63*	.00	.48*	.00	.52*	.00	.50*	.00	.58*	.00
X_2	.68*	.00	.54*	.00	.57*	.00	.58*	.00	.65*	.00
X_3	.79*	.00	.69*	.00	.70*	.00	.66*	.00	.77*	.00
X_4	.75*	.00	.60	.00	.65*	.00	.68*	.00	.73*	.00
X	.79*	.00	.67*	.00	.67*	.00	.66*	.00	.76*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์รายด้านในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง อยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง อยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง

4. ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับสูง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 175 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามกลุ่มของโรงเรียน และใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .58-.90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .46-.69 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .71 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีน้ำใจ และเป็นกันเองกับครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวจิตใจครูในโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี และผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตัวในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ความคิดของตน และผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความคุ้นเคย สนิทสนมกับครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน มีความเข้าใจครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากร

ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ครูสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของสังคม นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน และนักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม ตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนมีการปรับโครงสร้างหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนได้ ครูปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการบริหารงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาคณะกรรมการบริหารงานในโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาคณะกรรมการเรียนการสอนภายในโรงเรียนได้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์รายด้านในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง อยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง อยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง

3.4 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญที่ค้นจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจเชิงจริยธรรมสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์ มองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงของการทำงาน และยกระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ (Bass, 1985 p. 48) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งศักยภาพที่สูงขึ้น โดยวิธีการสร้างแรงจูงใจจากภายในของผู้ตามให้เห็นถึงกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคลเลอร์ (Keller, (1992) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของโครงการกลุ่ม ในการวิจัยและการพัฒนาอุตสาหกรรมองค์กรที่สาม พบว่า ประเทของกรวิจัยและพัฒนาางาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยบ่งชี้

ที่แข็งแกร่งของโครงการการจัดอันดับที่มีคุณภาพมากกว่าโครงการวิจัยทางพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียร์ และคณะ (Dvir et al., 2002) ได้ทำการทดลอง ผลกระทบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการพัฒนาและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ติดตาม พบว่า ผู้นำในกลุ่มทดลองมีผลกระทบเชิงบวกในการพัฒนาและประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้นำที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเจลิมชัช วารี (2556, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอรพรรณ จัตตระระโทก (2558) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 พบประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความสามารถในด้านการประสานงานกับผู้อื่น ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ เป็นผู้บริหารที่สร้างรูปแบบที่ดีให้ครู ได้ยึดปฏิบัติ สร้างความภาคภูมิใจให้ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเองและมีน้ำใจต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม สามารถโน้มน้าวจิตใจครูในโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ มีความรัก ความศรัทธา และจงรักภักดีในตัวของผู้ว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฟลตัน (Felton, 1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานครู พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงาน โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีสูงกว่าผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 มีจิตวิทยาในการจูงใจ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ คุณภาพและเป็นที่น่าพอใจของทุกคน โดยการสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการสร้างให้ครูเกิดจินตนาการหรืออาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ ในการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา ไม่ใช้เวลาราชการในการทำงานอื่น อุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนความศรัทธาและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับเบสส์ และอโวริโอ (Bass & Avolio 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 254) ที่ว่า ผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้ทีมมีชีวิตชีวา กระตุ้นความคิด เปลี่ยนแปลงความสนใจของผู้ตามโดยใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจ การสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย ผู้นำมีความจริงใจ แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก เพื่อให้ผู้ตามนึกถึงภาพความสำเร็จในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงตัวเพื่อให้ผู้ตามเห็นว่ามีการอุทิศตัวหรือสร้าง ความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชลันธน์ ชัชวาลย์ศิริกุล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน อยู่ตลอดเวลา ให้อิสระทางความคิดแก่ครูในการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่ปิดกั้นความสามารถของครู มีการกระตุ้นครูให้ได้ใช้ปัญญาอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียนผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยมีการวางแผนในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดในอนาคตพร้อมมั่นอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับเบสส์ และอโวริโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 254) ที่ว่าผู้นำต้องจูงใจให้ผู้ตามพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ใช้จิตวิทยาในการกระตุ้นความรู้ความสามารถของผู้ตามออกมาเพื่อให้ได้แสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่จำกัดกรอบความคิดของผู้ตาม ต้องให้อิสระทางความคิด แม้วิธีคิดจะแตกต่างกับผู้นำ ผู้นำทำให้ปัญหานั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม และทำให้ปัญหานั้นเป็น โอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ปุณณินท์ (2551) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการประเมินครูผู้สอนอยู่ตลอดเวลา มีการนิเทศการสอนของครู ดูแล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งคำนึงถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องสนับสนุนและมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะสามารถยกระดับความสามารถให้ผู้ตาม ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับเบสส์ และอวริโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 254) ที่ว่าผู้นำเป็นผู้รับฟังเมื่อผู้ตามมีปัญหา สามารถให้คำปรึกษาได้ มีความเห็นอกเห็นใจในตัวผู้ตาม ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ตามพัฒนา ความสามารถ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำ เป็นผู้ให้คำแนะนำ การสนับสนุนการตัดสินใจ และเพื่อช่วยให้งานออกมาได้ด้วยดี ผู้ตามไม่รู้สึกรู้ว่า กำลังถูกจับผิด หรือถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกสร คงเมือง (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความรู้และ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยประกอบด้วย ความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ ทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน อีกทั้ง โรงเรียนมีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพผู้เรียน จึงมีการบริหาร จัดการภายในโรงเรียน สร้างแนวทางการบริหารงานด้านวิชาการ ให้มีคุณภาพ มาตรฐานระดับชาติ เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ผลชล (2551, หน้า 38) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี กล่าวว่า โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความทุ่มเททุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารและอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งผู้บริหารและคณะครู

และสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์พระดัตว์แปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครูเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะไปพัฒนาผู้เรียน โดยใช้แนวทางในการส่งเสริม พัฒนาความสามารถของครูในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การสัมมนา การประชุม หรือการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนของนักเรียน ให้มีคุณภาพ โดยการประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และการสอนของครูผู้สอนที่มีการติดตามนิเทศ การสอนของครูและหาทางช่วยเหลือครูผู้สอนที่มีปัญหาได้อย่างทั่วถึง ไปถึงการจัดบรรยากาศโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา จนส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอ่อนตา พรหมมะจิต (2552) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนในการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการสร้างสถานการณ์ที่ให้นักเรียนเกิดการระบวนการคิด เพื่อแก้ปัญหา และมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียนได้อย่างเคร่งครัด

และเมื่อจบไปแล้วสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก โดยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหารงานภายในโรงเรียน ซึ่งครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา โรงเรียน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ มีการประชุมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ในการหารือ เพื่อพัฒนา โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาเทคนิค วิธีการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และทันต่อ ยุคโลกาภิวัตน์ รวมทั้งสามารถจัดการศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ ยังมีความกระตือรือร้น ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรียา อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของ โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีการวางระบบการบริหารงาน ที่ชัดเจนในการแก้ปัญหา เมื่อใดที่เกิดปัญหาผู้บริหาร ครู และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประชุม ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข เช่น ปัญหาการขาดเรียนของนักเรียน ผู้บริหารรับทราบปัญหาแล้ว ก็มีการติดตามสอบถามจากครูประจำชั้น หรืออาจเรียนเชิญผู้ปกครองมาคุยกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข ร่วมกัน อีกทั้ง ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งในการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้นผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารไม่สามารถ ร่วมมือกับครูในการแก้ไขปัญหาจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน โรงเรียนไม่ได้รับการแก้ไข ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของโรงเรียน จึงจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา บัวชูก้าน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 สามารถจัดการศึกษาให้ประสิทธิผล มีการบริหารงานแบบบูรณาการ โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งสามารถนำแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมาบูรณาการในการดำเนินงานภายในโรงเรียน จนเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูในโรงเรียน โดยครูผู้สอนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาเทคนิค วิธีการสอน เข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ส่งผลให้โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี ร่วมกันวางแผนการสอนและวางกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนร่วมกันกับผู้บริหารและชุมชน นอกจากนี้ โรงเรียนยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย สามารถยกระดับคุณภาพให้เทียบมาตรฐานของระดับชาติได้ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยตรง ซึ่งทำให้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, pp. 116, 400) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ และต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาลีภา นิธิประเสริฐกุล (2547) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำหน้าที่เป็นเหตุ (Cause) และผลกัน (Effect) ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเซ็งจ์ (Senge) กล่าวว่าไว้ว่า “การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องพัฒนาทั้งระบบ” สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ปุณณินท์ (2551) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ ความทุ่มเทจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย วาริ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกัน โดยตรง ซึ่งสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลต้องอาศัย ความทุ่มเทจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีความรัก ความสามัคคีกัน เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำและ ภาวะผู้นำ ความทุ่มเทจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้เป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา ก้องยีนง (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยตรง ซึ่งภาวะผู้นำ ของแต่ละโรงเรียนมีบริบทต่างกัน และภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ เจริญทรัพย์ (2558) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรง กับประสิทธิผล เชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำและ ความทุ่มเทของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล

3.1 ด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูปฏิบัติตาม สามารถสร้างความความเชื่อถือ ของครูได้ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจของบุคลากรได้ มีการปลูกฝังให้ครูมีคุณธรรม จริยธรรม และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตั้งใจและพยายามในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียน ครูยึดแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในการปฏิบัติ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของตน เพื่อสร้างรูปแบบที่ดีงามตามผู้บริหาร โรงเรียนมีประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมในระดับสูง และด้านการสร้างบารมีในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใช้วิธีการบริหารงานที่สามารถสร้างใจภายใน ในการทำงานของผู้ตาม

ให้ผู้ตามมองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ตลอดจนใช้วิธีการ โน้มน้ำวจิตใจของผู้ตาม ให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ผู้นำเห็นคุณค่าและให้อิสระของผู้ตามอย่างเต็มที่ ในการทำงาน ผู้บริหารการอุทิศตัวในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นแบบอย่าง ที่ดีให้แก่ผู้ตาม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ครูโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีอิสระ ทางความคิด สามารถสร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถโดยปราศจากการปิดกั้นทางความคิด ทำให้งานที่ทำนั้น มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร เกษตรเวทิน (2554) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่ม อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวม อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างสุดความสามารถ โดยไม่ถูกปิดกั้นทางความคิด มีเทคนิคในการใช้คนให้ตรงกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถวิเคราะห์ผู้ตามเป็นรายบุคคลได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารและผู้ตามยังมีการร่วมมือกันในการวางแผนและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ครูผู้สอนนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตน มีนั้นอย่างเต็มที่ ครูผู้สอนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพเนื่องจาก มีความถนัดในงาน นอกจากนี้ ครูและผู้บริหารยังเกิดความสามัคคีในการทำงาน ร่วมมือกัน แก้ปัญหาอย่างมีระบบ และวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สาระโชติ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยรวม และด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง

3.4 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนว่ามีความรู้ ความสามารถที่ต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานผู้บริหารงานจึงมอบหมายได้อย่างเหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคล ผู้บริหาร เอาใจใส่ผู้ตาม มีความยุติธรรมในการทำงาน ให้ความเสมอภาค กับผู้ตามทุกคนอย่างเท่าเทียม ทำให้ผู้ตามเกิดความรักและเคารพผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียน คือ ทำให้ผู้บริหารรู้และเข้าใจความต้องการของครูมากขึ้น การมอบหมายงานเป็นไป อย่างยุติธรรมและตรงความสามารถของแต่ละคน และผู้ตามเกิดความรัก ความเคารพในตัวผู้บริหาร ด้วยความจริงใจ ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของเชาวนิ อยู่รอด (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม และด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะ เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้โรงเรียนในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีประสิทธิผลและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหาร โรงเรียน ควรรักษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้และควรพยายามที่จะพัฒนาระดับภาวะผู้นำ ของตนเองให้อยู่ในระดับที่มากที่สุด

1.1 ด้านการสร้างบารมี ทั้งนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนควรสร้างรูปแบบที่ดีให้ครูยึดปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารควรที่จะสร้างรูปแบบที่ดีให้ครูได้เกิดความภาคภูมิใจและปฏิบัติตามด้วยความรัก และศรัทธา เพื่อที่จะได้เพิ่มระดับภาวะผู้นำให้อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้นไป ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนสร้างความผูกพันต่อเป้าหมาย โดยผู้บริหารควรให้ความสนใจในด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูผู้สอน โดยผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ในการที่จะบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้ครูได้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และสร้างความน่าเชื่อถือและ โน้มน้าวจิตใจครูในโรงเรียนให้เกิดความรัก และศรัทธาในตัวผู้บริหาร และทำงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องจูงใจครูในการทำงานอย่างเหมาะสมกับ ผู้บริหารควรใช้วิธีกระตุ้นความสามารถของครูในโรงเรียนให้ทำงานเต็มความสามารถ โดยเชื่อว่าคนทุกคนสามารถพัฒนาได้ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการสร้างให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายขององค์กร ใช้วิธีการจูงใจให้ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ต่อตัวครูและต่อโรงเรียน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน (ครู) อย่างเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อที่จะให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญต่อความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะสร้างความศรัทธาให้เกิดแก่ครูในโรงเรียน และต้องให้ความเป็นกันเองต่อครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียม เพื่อที่จะไม่เกิดคำครหา นินทาจากครู และที่สำคัญผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างของครูในโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารและครูต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติของนักเรียน โดยมีการวางแผนการสอนร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียน ได้ยึดปฏิบัติ สร้างกิจกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่เด็กตามความเหมาะสมของวัย เพื่อที่จะสร้างทัศนคติทางบวก ให้เกิดแก่นักเรียน เพื่อที่จะพัฒนาด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำให้สูงขึ้น

2.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องแก้ปัญหาของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ โดยเฉพาะครูผู้สอนอาจจะใช้วิธีการสอนซ่อมเสริม ให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อน หรือครูฝ่ายแนะแนวให้คำแนะนำกับนักเรียนเมื่อนักเรียนต้องการที่จะศึกษาต่อในสาขาที่ตนเองสนใจ เพื่อที่จะลดปัญหานักเรียนจบไปไม่มีคุณภาพและไม่มีที่เรียน เพื่อที่จะพัฒนาในรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำให้สูงขึ้น

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยการจัด โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

หรือการสร้างระเบียบวินัยให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อที่จะพัฒนาในรายชื้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำ ให้สูงขึ้น

2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ครูควรใช้สื่อการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครู ต้องมีการวางแผน ร่วมกันในการจัดใช้สื่อการเรียนการสอนและการวางแผนการสอนร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อที่จะ พัฒนาในรายชื้อที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำให้สูงขึ้น

2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน สิ่งที่ต้องแก้ไข คือ การร่วมมือกันวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนอย่างจริงจัง ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง รวมทั้งตัวนักเรียนเอง เพื่อที่จะพัฒนาในรายชื้อที่มีคะแนนเฉลี่ย ที่ต่ำให้สูงขึ้น

3. การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างรูปแบบที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสม มีความเสียสละให้กับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้ครูได้ ยึดปฏิบัติตาม เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้อยู่ในระดับสูงที่สุด

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรณิการ์ เพ็ญประยูร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกสร คงเมือง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บூค พอยท์.
- เฉลิมชัย วารี. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2545). การวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชลันธน์ ชัชวาลย์ศิริกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอำเภอหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชาวนี อยู่รอด. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงใจ เจริญทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เดือนเพ็ญ เข้มสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์วรรณ ปุณณินท์. (2551). *อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนลิตา ก้องยืนยง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิตกุลการพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). *การวิเคราะห์หุระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทรัดน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทยักระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-24.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2557, 12 กันยายน). *นโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสถานศึกษา*. คำแถลง.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา บัวชูก้าน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอโคกเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนพร เกษตรเวทิน. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- พระธรรมปิฎก. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศรีนิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์กร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*
หน่วยที่ 9-12 (หน้า 163-216). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจิร ภู่อสาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ*
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิชัย จานงค์. (2530). การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*,
2(4), 255-269.
- ศิริพงศ์ สาระโชติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน*
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทรา ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
บี.อาร์.การพิมพ์.
- สตรียา อยู่เย็น. (2556). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รัตนชัย. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย*. มหาสารคาม:
อภิชาตการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559 ก). *ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559. ชลบุรี:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559 ข). *สำนักนโยบายและแผนการศึกษา*
ขั้นพื้นฐานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559. ชลบุรี:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.

วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(21), 107-144.

สุริศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสรี ทองคำ. (2556). การจัดการความรู้และแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวรส ยี่ววรรณะ. (2555). บทบาทของความเชื่อประสิทธิภาพรวมกลุ่ม และในคนที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู: การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างสร้างพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพรรณ ฉัตรกระโทก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณ รักธรรม. (2525). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อ่อนตา พรหมมะจิต. (2552). การศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาครุศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อจชรา วริฤทธิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, *52*(2), 130-139.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, *17*, 112-121.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Whetten, D. A. (1996). Organizational effectiveness and quality: The second generation. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, *11*, 265-306.
- Campbell, P. E. (1997). Connecting instructional practice to student thinking. *Teaching Children Mathematics*, *4*, 106-110.
- Cronbach, L. J. (1990). *Psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daff, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlando, FL: The Dryden.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Connecticut: Greenwood.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- DuBrin, A. J. (2010). *The principles of leadership* (6th ed.). Toronto: Houghton Mifflin.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A Field Experiment. *Academy of Management Journal*, *4*, 735-74.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction*. Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science, Graduate school, The University of Mississippi.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F., & Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, *54*(4), 779-796.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration* (2nd ed.) New York: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jung, I. D., Bass, B. M., & Sosik, J. J. (1995). Bridging leadership and culture: A theoretical consideration of transformational leadership and collectivistic cultures. *Journal of Leadership Studies*, 2(4), 3-18.
- Keller, R. T. (1992). Transformational leadership and Performance of research and development project groups. *Journal of Management*, 18, 489-501.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstract International*, 46(6A), 1330.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 10(3), 607-610.
- Mosley, D. C., Pietri, P. H., & Megginson, L. C. (1996). *Management leadership in action* (5th ed.). New York: Haper Collins.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology* (5th ed.). California: Books/ Cole.
- Nahavendi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organization behavior: The person organizational fit*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Morica, California: Good Year.

- Pounder, J. S. (1999). Organizational effectiveness in higher education: managerial implications of a Hong Kong study. *Educational Management & Administration*, 27(4), 389-400.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Scott, W. R. (1992). *Organizations: Rational, natural and open systems* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction in organization behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Stogdill, R. M. (1984). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organization* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0444

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นางสาวนิตราภรณ์ ชาติโสม รหัส 58920859 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ นิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0445

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

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นางสาวนิศราภรณ์ ชาติโสม รหัส 58920859 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ธีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0446

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นางสาวนิศราภรณ์ ชาติโสม รหัส 58920859 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฎาญ์ ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- คำอธิบายจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครู โรงเรียนในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นผู้ตอบ

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอปอทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับสภาพความเป็นจริง
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพียงอย่างเดียว ไม่เกิดผลกระทบ
หรือเกิดความเสียหายต่อท่าน และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณ
ท่านที่ให้ความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิศราภรณ์ ชาติโสม

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอปอทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความเป็นจริงของสถานศึกษาของท่าน ตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา

- 5 หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charisma leadership)						
1	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างรูปแบบที่ดีให้ครูยึดปฏิบัติตาม					
2	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างความภาคภูมิใจให้แก่วุฒุนในโรงเรียน					
3	ผู้บริหาร โรงเรียนมีน้ำใจและเป็นกันเองกับครูในโรงเรียน					
4	ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติตนให้ครูใน โรงเรียนรัก และศรัทธา					
5	ผู้บริหาร โรงเรียนทำให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ					
6	ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถโน้มน้าวจิตใจครูในโรงเรียน ให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี					
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation)						
7	ผู้บริหาร โรงเรียนใช้วิธีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทำงาน อย่างเต็มความสามารถ					
8	ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
9	ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตัวในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
10	ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้ครูใน โรงเรียนสร้างความผูกพันต่อ เป้าหมาย					
11	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูใน โรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้					
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)						
13	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนใช้ปัญญาอย่างเต็มความสามารถ					
14	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
15	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดของตน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจครูในการทำงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถ					
19	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครูในการทำงาน					
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)						
20	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความคุ้นเคย สนิทสนมกับครูในโรงเรียน					
21	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูในโรงเรียนอย่างทั่วถึง					
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
23	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวินิจฉัยความต้องการรายบุคคลของครูได้					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล					
25	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน (ครู) อย่างเสมอภาคและยุติธรรม					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอป่องทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความเป็นจริงของสถานศึกษาของท่าน ตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาคะแนนแสดงมาตราชะดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูได้					
3	นักเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้					
4	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
5	โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า					
6	นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น					
7	นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้					
8	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการต่าง ๆ					
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติบวก						
9	ครูสามารถอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีของสังคม					
10	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม					
11	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน					
12	นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง เคารพกฎกติกาของโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	นักเรียนมีค่านิยมที่ดีงาม					
14	นักเรียนรู้จักพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง					
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม						
15	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถกำหนด โครงสร้าง การบริหารงานใน โรงเรียนได้					
16	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน					
17	ครูมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
18	ครูใช้สื่อการสอนที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน					
19	ครูปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
20	โรงเรียนมีการปรับ โครงสร้างหลักสูตรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม					
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน						
21	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการบริหารงาน ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
22	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอนภายในโรงเรียนได้					
23	ผู้บริหาร โรงเรียนและครูสามารถร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในโรงเรียนได้					
24	ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครอง สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้					
25	ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การบริหารงานในโรงเรียน					

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
	<u>1. ภาวะผู้นำเชิงบริหาร</u>		<u>3. การกระตุ้นทางปัญญา</u>
1	.84	14	.77
2	.78	15	.58
3	.78	16	.90
4	.88	17	.84
5	.76	18	.86
6	.84	19	.83
		20	.72
	<u>2. การสร้างแรงบันดาลใจ</u>		<u>4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</u>
7	.86	21	.72
8	.80	22	.73
9	.86	23	.81
10	.80	24	.83
11	.74	25	.82
12	.85		
13	.78		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98