

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอน
ของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

รณชัย กิ่งแก้ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

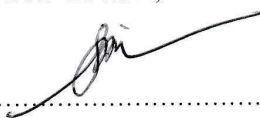
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ รณชัย กิ่งแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ด้วยดีเสมอมา และได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทรา ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา และนายสมศักดิ์ ดั่งวงเจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

รณชัย กิ่งแก้ว

58920438: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ประสิทธิภาพการสอน/ โรงเรียน

ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

รณชัย กิ่งแก้ว: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN SAHAWITAYAKET CHONBURI 3 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิบูล, ปร.ด. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครู จำนวน 269 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .61-.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35-.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920438: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORDS: RELATIONSHIPS/ TRANSFORMATION LEADERSHIP/ TEACHING

EFFICIENCY/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18.

RONNACHAI KINGKAEW: RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND TEACHING EFFICIENCY OF

TEACHERS OF SCHOOLS IN SAHAWITAYAKET CHONBURI 3 UNDER THE

SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR COMMITTEE:

THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL. Ph.D. 127 P. 2017.

The purpose of this study was to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teaching effectiveness of teachers in schools in Sahawitayaket Chonburi 3 under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample in this study was 269 teachers. Sampling technique used in this study was the stratified random sampling classified by sizes of the school. The data collection instrument used in this study was a questionnaire divided into 2 sections-questions in the first part contained questions concerning transformational leadership of school administrators. The item discriminating power was between .61-.86, and the reliability in this section was .97. The second part in this questionnaire aimed to investigate teaching efficiency of teachers teaching in school in Sahawitayaket Chonburi 3 under the Secondary Educational Service Area Office 18. The item discriminating score of questions in this section was between .35-.87. The reliability was .94. The statistical methods used in this study were Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Pearson's correlation.

The research reached the following conclusions:

1. Transformational leadership of school administrators and teaching efficiency of teachers in Sahawitayaket Chonburi 3 under the Secondary Educational Service Area Office 18 in general and all aspects were at a high level.
2. Teaching efficiency of teachers in schools in Sahawitayaket Chonburi 3 under the Secondary Educational Service Area Office 18 was found statistically significant at a high level.
3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and teaching efficiency of teachers in schools in Sahawitayaket Chonburi 3 under the Secondary Educational Service Area Office 18 had positive relationship at moderate level, and the analysis showed statically significantly difference both in general and each aspect at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำ.....	24
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bass and Avolio.....	31
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน.....	35
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก.....	112
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	124
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	65
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	72
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบารมี.....	73
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ.....	74
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา.....	75
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล.....	76
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	77
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน.....	78
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย.....	79
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	81
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ.....</p>	
12	82
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ.....</p>	
13	84
<p>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
14	125
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
15	126
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาอื่น ๆ อีกด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดก็ตามต้องเริ่มจากการพัฒนาคนเสียก่อนการพัฒนาคนสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ และสิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนก็คือการให้การศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยคำนึงถึงการจัดการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ จากคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ก็ย่อมแสดงให้เห็นแล้วว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศประเทศไทยที่ประชากรมีความรู้และการศึกษาย่อมส่งผลให้ประเทศนั้น มีการพัฒนาตามไปด้วยซึ่งหลาย ๆ ประเทศในโลกได้ใช้การศึกษานโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545, หน้า 1)

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา จึงได้เร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพทั้งนี้ ปัจจัยหลักของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพของครูซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศจะสังเกตได้ว่าทุกคนตื่นตัวกันมากทั้งผู้บริหารครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนและสังคม โดยส่วนมากจะมุ่งเน้นในเรื่องปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปครู และลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาและยกระดับให้เท่าเทียมนานาประเทศซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพเป็นคนดี มีความสุขมีภูมิคุ้มกันรู้เท่าทันในเวทีโลก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 13)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารงานสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วนของสังคม ผู้นำในสถานศึกษาจึงต้อง

ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กรการจัดการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำทางการศึกษาต้องมุ่งเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับ การปฏิรูปการศึกษาการกระจายอำนาจการบริหารจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมี ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่ดี เชี่ยวชาญเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 18)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับศาสตร์การสอนความเป็น เครือข่าย รวมทั้งกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยการนำการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับ บุคลากร การสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพส่งเสริมตลอดจนสนับสนุนการใช้ทรัพยากร ในการจัดการเรียนการสอนสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้น บรรยากาศการเรียนรู้กระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียนแสดง บทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง (สมหมาย อ้าดอนกลอย, 2556, หน้า 3-6) เช่นเดียวกันกับ อรรถพร พงษ์วาท (2540, หน้า 58) ได้กล่าวว่า คุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารจัดการ มีความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนกับบุคลากรนอกจากนี้มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัยมาตรฐานที่ 20 กำหนดไว้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีความสามารถ ในการบริหารจัดการตัวบ่งชี้คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ทันกับ การเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 22)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรในสถานศึกษาเป็นอันมากที่จะส่งผลให้ครูกับนักเรียนเกิดความคาดหวังเจตคติ และพฤติกรรมตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ซึ่งเป็นผลผลิตของโรงเรียน ภาวดี ธาราศรีสุทธิ (2542) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับ การมุ่งที่วิสัยทัศน์การบันดาลใจการกระจายอำนาจของผู้นำนับเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารรุ่นใหม่ทุกคนควรทำความเข้าใจและนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับโอกาส และเวลาจัดการอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีภาพในการคิด พัฒนารูปแบบของการจัดการเรียนการสอน การทำการวิจัยในชั้นเรียนแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครูด้วยกันพัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 76)

ประสิทธิภาพการสอนเป็นเรื่องที่มีความหมายกว้างและยากที่จะให้ความหมายได้ตรงจุดจะวัดโดยวิธีการคำนวณ หรือทางสถิติทำนองเดียวกันกับประสิทธิภาพของเครื่องจักรไม่ได้ ดังนั้นแนวทางที่จะใช้พิจารณาประสิทธิภาพการสอน จึงควรใช้ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง มิได้มีเพียงปัจจัยด้านการสอนในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยภายใน รวมถึงปัจจัยภายนอกสถานศึกษาที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ในเรื่องความรู้ ความสามารถในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ของครู และที่สำคัญ คือ การวางแผนการสอน การวางแผนการสอนที่ดีคุณภาพย่อมเกิดผลดีกับตัวนักเรียนเป็นสำคัญ ผลสำเร็จสามารถชี้วัดได้ที่คุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นคะแนน ตลอดจน คุณภาพด้านทักษะการปฏิบัติ กระบวนการ และคุณธรรมจริยธรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือได้ว่าเป็นความพยายามที่จะทำการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญซึ่งดำเนินขึ้นจากความร่วมมือของหลายฝ่าย ประมวลองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ช่วยกันคิดวิเคราะห์ช่วยกันสร้างให้การศึกษาไทยมีเป้าหมายที่ชัดเจน (บุญชู จินดารัตน์, 2544, หน้า 3)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 เป็นกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นเขตการบริหารและพัฒนาการศึกษา ครอบคลุม 4 อำเภอ คือ อำเภอ บางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอสัตหีบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด 11 โรงเรียน มีครูและผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น 904 คน ได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเหล่านี้แยกตามขนาดโรงเรียนได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18, 2558, หน้า 4)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2556 และ ปีการศึกษา 2557 โดยใช้คะแนนเฉลี่ยรวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า

คะแนนเฉลี่ยรวมของปีการศึกษา 2557 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2556 และผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเปรียบเทียบระหว่าง ปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 โดยใช้คะแนนเฉลี่ยรวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานดังกล่าว พบว่า ทั้งสองระดับชั้นมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากประสิทธิภาพการสอนของครูที่ส่งผลมาจากการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558, หน้า 11-12)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความนิยมในยุคปัจจุบัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด

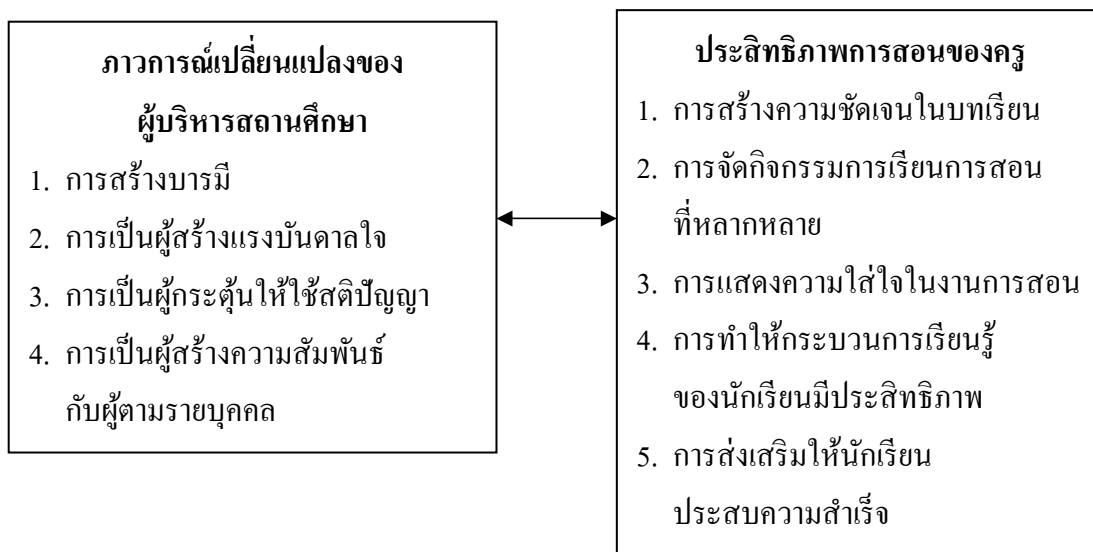
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19)
ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้าง
แรงคลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) และ
การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) และแนวคิด
ประสิทธิภาพการสอนของ Borich (1992, p. 78) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรม 5 ด้าน คือ การสร้าง
ความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย
(Instructional variety) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Task orientation) การทำให้
กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in learning) และการส่งเสริมให้
นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success) ตามความเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็น
กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้พิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองที่จะช่วยส่งเสริมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยนำข้อค้นพบไปประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านความเป็นผู้นำแก่ผู้บริหาร โรงเรียนและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวความคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) การเป็นผู้มีบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม

เป็นรายบุคคล และประสิทธิภาพการสอนของ Borich (1992, p. 78) ซึ่งประเมินจากพฤติกรรม 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำนวน 904 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 269 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านการสร้างบารมี

3.1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

3.1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

3.1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล

3.2 ประสิทธิภาพการสอนของครูประเมินจากพฤติกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน

3.2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

3.2.3 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน

3.2.4 ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

3.2.5 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพล หรือแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มรวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจและให้ความนับถือเป็นผู้สร้างพันธกิจ (Mission) และเป็นผู้นำที่มีความทุ่มเทกับการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงคล้อย หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่า ความหมายและความสำคัญของงานที่ทำ ตลอดจนสร้างความสำเร็จในการทำงานให้กับผู้ตามได้เห็นจนเกิดเป็นแรงคล้อยในการทำงานของผู้ตาม

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจ เสริมแรงให้กับผู้ตามค้นหาวิธีใหม่ในการทำงาน โดยช่วยผู้ตามหัดสงสัย และตั้งคำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชิน ฝึกให้มองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่หรือมองจากแง่มุมต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของผู้ตามของผู้ตามแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ต้องการซึ่งประเมินจากพฤติกรรม 5 ด้าน

2.1 การสร้างความชัดเจนในบทเรียนหมายถึง ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจกรอบมโนทัศน์ใหม่ของการตรวจสอบชิ้นงาน ตลอดจนการให้คำแนะนำ และอธิบายเนื้อหาสาระได้ชัดเจน ยกตัวอย่างประกอบการอธิบายสาธิต ทบทวนและสรุปบทเรียน ให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ตามผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง ครูใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการสอนประกอบการอธิบายให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียนตลอดจน เกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลายรูปแบบ ให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ ตลอดจนการใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น อย่างทั่วถึง

2.3 การแสดงความใส่ใจในงานการสอน หมายถึง ครูมีการจัดทำแผนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ ดูแลควบคุมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเรียบร้อย มีการจัดระบบแบ่งเวลาด้านงานธุรการอื่น ๆ ตลอดจนงานสนับสนุนการสอนที่ไม่ส่งผลกระทบต่อนักเรียนและเวลาการจัดการเรียนการสอน

2.4 การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง ครูมีกระบวนการวัดประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถมองปัญหาตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

2.5 การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง ครูมีกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับวัย และความสามารถของผู้เรียน มีการจัดสังเคราะห์เนื้อหาสาระในการเรียนให้สั้นย่อลง และง่ายต่อการทำความเข้าใจ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียนโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. สหวิทยาเขตชลบุรี 3 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนจัดตั้งเป็นกลุ่มเพื่อให้การบริหารจัดการ ด้านการศึกษามีความคล่องตัว โดยโรงเรียนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 11 โรงเรียน คือ บางละมุง โพนสีสัมพันธพิทยาคาร ผินแจ่มวิชาสอน ศรีราชา ทุ่งสุขลาพิทยา “กรุงเทพฯอนุเคราะห์” บึงศรีราชาพิทยาคม สุรศักดิ์วิทยาคม สวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี เกาะสีซัง สัตหีบวิทยา และสิงห์สมุทร

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบการจัดการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายผู้วิจัยได้กำหนดสาระประกอบการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bass and Avolio
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู

กับประสิทธิภาพการสอนของครู

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง และเกาะสีชัง จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนาวังจันทร์และเขาชะเมาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ลักษณะที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) ตั้งอยู่เลขที่ 25/ 11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ (www.spm18.go.th)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบการจัดการและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

ค่านิยมขององค์กร

ชื่อสัต์ย์พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม “ตัวย่อ” “ISPM” (Tntegrity service mind polite morality)

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กระจายและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้นให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือดูแลผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้นให้มีมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสม สมวัยและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียนทุกระดับชั้นสู่ระดับชาติ และเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

1.1 เสริมสร้าง พัฒนาความสามารถและทักษะของผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามวัย สามารถใช้ทักษะภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.1.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในชีวิตประจำวันและสื่อสารกับชาวต่างชาติ เพื่อรองรับกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล

1.1.3 ส่งเสริมการใช้ภาษาของประเทศในประชาคมอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อการสื่อสารกับประชากรในกลุ่มอาเซียนที่เข้ามาทำงานหรือเข้ามาประกอบธุรกิจในประเทศไทย

1.1.4 ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ

1.1.5 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ผลคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ผลการประเมิน PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน

1.1.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านสุขอนามัยสมรรถนะทางร่างกาย ให้เกิดความสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจตามพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

1.1.7 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

1.1.8 ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้เรียนที่มีผลงานทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในระดับเขตพื้นที่ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

1.2 พัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ

1.2.2 สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพ

1.2.3 ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

1.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการ การใช้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลาย เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

1.2.6 ส่งเสริมให้มีศูนย์รวมสื่อเพื่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

1.2.7 ส่งเสริมการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง

1.2.8 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพ หลักสูตรเพื่อการมีงานทำ ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ

1.2.9 จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล หลากหลายมิติ ให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม ให้มีข้อมูลป้อนกลับ ที่สามารถสะท้อนคุณภาพของ ผู้เรียน และสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งเป็นระบบ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวและการบริการแนะแนว เพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับชั้นอย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตด้านการเรียน การประกอบอาชีพในอนาคต สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัวยุวมชนและสถาบันทางสังคม เพื่อกำกับ ดูแลและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

2.3 ส่งเสริมระบบการติดตาม ช่วยเหลือดูแลผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ เด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เด็กไร้สัญชาติ เด็กต่างด้าว ให้สามารถเรียนได้ อย่างต่อเนื่องเพื่อลดอัตราการออกกลางคัน

2.4 ประสานความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษา หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการ ในการศึกษาต่อ การฝึกทักษะอาชีพ การฝึกงาน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการของศูนย์แนะแนวของจังหวัด เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาซึ่งเป็นเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างแนวร่วมการกำกับดูแล พัฒนาคุณภาพนักเรียน

3.1 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ ผู้ปกครองชุมชนสังคม และสาธารณชน

3.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.3 ประสานสถาบันที่รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อให้คัดเลือกอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 ส่งเสริมความร่วมมือการจัดการศึกษาในรูปแบบทวิภาคี กับสถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3.5 ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน และสถานประกอบการในการสนับสนุนผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ดูแลผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม

กลยุทธ์ดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบริบทของโรงเรียน โดยให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการมีงานทำของผู้เรียน โดยโรงเรียนสามารถจัดเองหรือสร้างความร่วมมือกับ สถาบันทางการศึกษา หน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ

2.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทุกกลุ่มทุกประเภท ได้แก่ ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

เด็กพิการเด็กด้อยโอกาส เด็กปกติ และเด็กกลุ่มพิเศษอื่น ๆ ทั้งรูปแบบในระบบโรงเรียน และการศึกษาทางเลือก

2.4 ส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนเรียนต่อ จนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถเรียนต่อ จนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การให้ทุนการศึกษา การหารายได้ ระหว่างเรียน การประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในการรับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อ

2.6 สนับสนุนทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี สำหรับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างเท่าเทียมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการสื่อสาร เพื่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.1 จัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU: Memorandum of Understanding) กับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 กำหนดช่องทางเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมสื่อ เทคโนโลยีเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนต่างๆ เทคนิควิธีการวัดประเมินผลเทคนิควิธีการ บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพการศึกษาวิจัยทางการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพและบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนแต่ละกลุ่มสาระ/ วิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ประสบการณ์ ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทำให้สามารถยกระดับ คุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมาย

1.4 ส่งเสริมระบบการนิเทศทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูและการนิเทศโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆการมีส่วนร่วมของชุมชนและการให้บริการแก่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 2 ลดภาระงานที่นอกเหนืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู

2.1 จัดกิจกรรมโครงการต่างๆในช่วงปิดภาคเรียนหรือช่วงวันหยุด

2.2 ประสานความร่วมมือไปยังสถานศึกษาหน่วยงานองค์กรต่างๆในการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ในช่วงปิดภาคเรียนหรือช่วงวันหยุด

2.3 ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานภายในสถานศึกษาของจิตอาสาจากองค์กรและสถานประกอบการต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการศึกษาและด้านอื่นๆตามความต้องการและความจำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ

4.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยะฐานะตามที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลการเป็นครูมืออาชีพและการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษาและชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้มาตรฐานเขตคำรับรองเขตสุจริต

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 1 กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 จัดโครงสร้างองค์การ (ระบบงาน) และ โครงสร้างการบริหารงาน (กลไกการทำงาน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ทบทวนตรวจสอบและประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.3 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.4 กำหนดกิจกรรมดำเนินการ โครงการที่เหมาะสมและมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.5 กำกับติดตามตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณการบริหารงานบุคคล การให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

1.6 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้มีระบบการบริหารจัดการตามบริบทที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามคำรับรองและมาตรฐานที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ผลการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ประสานส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถาบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้มีคุณภาพตามคำรับรองและมาตรฐานที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรและสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับ

4.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนจนประสบความสำเร็จมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีผลการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่เป็นเลิศอัตราการออกกลางคันลดลงมีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

4.3 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และสถานศึกษาและติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์หลัก

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้นให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือดูแลผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริหารงานตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ผลผลิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการดำเนินงาน 5 ผลผลิต คือ

1. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18, 2558, หน้า 33-38)

มัธยมศึกษาเขต 18, 2558, หน้า 33-38)

การจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3

สภาพทั่วไป

โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 เป็นกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นเขตการบริหารและพัฒนาการศึกษา ครอบคลุม 4 อำเภอ คือ

อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอกะสีซัง อำเภอสัตหีบ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 11 โรงเรียน มีครูและผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น 904 คน

บทบาทหน้าที่ของสภวิทยาเขตชลบุรี 3

การจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดมาตรฐานวิชาการและเป้าหมายในการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียน จัดทำแผนรับนักเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคลากรร่วมกัน จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน กำกับติดตามและประเมินผลรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

การจัดการศึกษา

โรงเรียนในสภวิทยาเขต ชลบุรี 3 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเหล่านี้แยกตามขนาด โรงเรียนได้เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียนและได้ดำเนินส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ดังนี้

1. แก้ไขปัญหาเด็กชั้นประถมศึกษา ป.1-6 ในโรงเรียนกะสีซังซึ่งอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ให้อ่านออกและเขียนได้
2. ลดอัตราการออกกลางคันในปีการศึกษา 2557 ของนักเรียนในสังกัด ร้อยละ 62.03
3. แก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีครูสอนไม่ครบชั้นเรียนให้จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Information Technology: DLIT) อย่างเต็มรูปแบบ
4. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกล (Distance Learning Television: DLTV) และการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Information Technology: DLIT) ทุกโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558, หน้า 15)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 11) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่มีบุคคลร่วมกันในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ โดยกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นเป็นไปอย่างมีระเบียบ แบบแผน มีการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีในการดำเนินการ

วาสนา สิงหเชนทร์ (2553, หน้า 48) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นบรรลุผล คือ งานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดการระบบการบริหารและพัฒนา องค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโน นักเรียน และการรับนักเรียนส่งเสริมประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณณี เขษสมบัติ (2554, หน้า 14) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นตั้งแต่สองคนขึ้นไป อย่างมีศาสตร์และศิลป์ในการดำเนิน กิจกรรมหรืองานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรและปัจจัยในการบริหาร อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, หน้า 14)สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรในองค์กร ให้สามารถดำรงอยู่ด้วยความมั่นคง และได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นซึ่งทั้งหมดนี้ต้องขึ้นอยู่กับการบริหาร และความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและความร่วมมือเป็นสำคัญ

ธนิตา ก้อยยืนยง (2556, หน้า 37) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา โดยทั่วไปคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรชุมชนตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนครู ตัวแทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจะมีคณะกรรมการทำหน้าที่ กำกับดูแล สนับสนุน และส่งเสริม โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการเป็นผู้นำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ บังคับบัญชาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้จัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร กรอบนโยบายและเกณฑ์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการภายใต้ ความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาในขั้นตอนการบริหารงานในแต่ละเรื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำในการบริหารงาน ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่โดยมีผลผลิต คือ ตัวผู้เรียนได้เรียนรู้บรรลุตามหลักสูตรที่วางไว้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 (2) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษาและมาตรา 4 (4) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารงาน ของสถานศึกษาจะอยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่

ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 39 ที่กล่าวว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งใน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นการบริหารงานและจัดการศึกษา แบ่งขอบข่าย และภารกิจออกเป็น 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีแนวคิดในการบริหารและจัดการสถานศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 33-64)

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่าง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 28-103) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษา ขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน สังคมอย่างแท้จริง โดยที่ ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการ เรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีที่ชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียน และสามารถตรวจสอบ คุณภาพการจัดการศึกษาไว้ทุกช่วงชั้น มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดี

ต่อผู้เรียน ยึดหลักการกระจายอำนาจ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียน และการจัดการศึกษาใน โรงเรียนมีภารกิจมีดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงินและบัญชี
6. การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
7. งานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลากรของสถานศึกษาได้กฎหมาย ระเบียบซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญภารกิจมีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. งานออกจากราชการ
6. งานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานบริหารอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการมีดังนี้

1. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
3. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
4. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศงานอาคารสถานที่ของสถานศึกษา
6. การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
7. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
9. การรับนักเรียน
10. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
11. งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
12. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
13. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
14. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
15. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
16. งานบริการสาธารณะ
17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น
18. งานอื่นที่สถานศึกษากำหนด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรืออีกหนึ่งหนึ่ง คือ การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคลในการให้บริการทางการศึกษา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคุณลักษณะบุคลิกภาพความรู้ความสามารถคุณธรรมและจริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนเทคนิควิธีการเพื่อดำรงชีพให้แก่เยาวชนหรือผู้ที่สนใจ เพื่อบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรและการเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Bass (1985, p. 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

Griffin (1996, p. 504) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับ กลุ่มหรือทำตามวัตถุประสงค์ขององค์การแต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนที้นำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

Richard (1999, p. 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพล ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งมีความตั้งใจที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายร่วมกัน

สุวรรณณี เชษสมบัติ (2554, หน้า 18) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ

ไกรยสิทธิ์ ค่อนศรี (2555, หน้า 23) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ ความสามารถ หรือเทคนิค ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ ในการบริหาร จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

วุฒิพงษ์ นาสมขวัญ (2555, หน้า 23) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยใช้ศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เช่น อาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรม ที่อยู่ในตัวผู้นำ ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ

มุขมณี มีโชคชูสกุล (2555, หน้า 43) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่เหนือผู้อื่นในการจูงใจกระตุ้นให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยผ่านกระบวนการสั่งการ เพื่อให้งานสำเร็จดังวัตถุประสงค์

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 20) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ส่วนตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะใช้ความสามารถ ใช้อิทธิพลในการจูงใจหรือดลใจให้ผู้ตาม กระทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์การปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ

สุวรรณณี โสมาเกต (2556, หน้า 13) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์ หรือความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล และกระตุ้นจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้น เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล้า พรหมณ์แก้ว (2554, หน้า 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ มีความร่วมมือร่วมใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ หรือความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล และกระตุ้นใจให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้น เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ คือ ลักษณะความสามารถในการนำ และดำเนินกิจกรรมให้กลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการนำกลุ่มแก้ปัญหา และความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่กลุ่มด้วย ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำว่า เหมาะสมกับกรณีเพียงใด แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อก้าวถึงผู้นำคนทั่วไปจะคิดถึงว่าต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม กับการเป็นผู้นำที่ดี มีรายละเอียดดังนี้

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2549, หน้า 25,28) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติ และคุณลักษณะ 9 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)

การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้นหากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative)

ความริเริ่มคือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญออกมาได้หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือ มีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness)

ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ความกล้าหาญแล้วความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัว ของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)

ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับ คนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ได้ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่ เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty)

ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผล และความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่น เป็น เครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience)

ความอดทนซึ่งจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง และประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness)

ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยึดขาด ความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะ ที่แสดงออกทางกายแต่การไม่ตื่นตูม เป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดี จะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8. มีความภักดี (Loyalty)

การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวม และต่อองค์กร ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตราย ในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสถียรไม่ถือตัว (Modesty)

ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งใด ๆ ความสำเร็จ ความสงบเสถียรนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือ

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 197) คุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสะท้อนตอบของผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำจะประกอบด้วย

1. คุณสมบัติด้านวิชาการ ได้แก่

1.1 มีความรู้ในด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี

1.2 มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปเป็นอย่างดี มีการศึกษาหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ เพราะผู้นำที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ

1.3 มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการนำ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด นั่นคือจะต้องมีความรู้ความสามารถ ด้านการใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน คือ “เก่งงาน” มีความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ดี รู้จักใช้คนและจูงใจให้คนศรัทธา ร่วมงานด้วย ทั้งร่างกายและแรงใจ คือ “เก่งคน” มีความสามารถในการนึกคิด มีสติปัญญาไหวพริบดี ฉลาดทันคนทันเหตุการณ์ มองการณ์ไกล ตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คือ “เก่งคิด”

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพนั้น หมายถึง รูปร่างหน้าตา ท่วงทีวาจา อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนอารมณ์ และบทบาท ซึ่งปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่นบุคลิกภาพของผู้นำนั้นอาจแบ่งได้เป็น

2.1 มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกลักษณะดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม

2.2 มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม นั่นคือ จะต้องฟังความเห็นทุกด้าน ไม่เป็นคนหูเบา มีอารมณ์ขัน ใจกว้าง มีใจคอหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ คำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

2.3 มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถและคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งในการที่บุคคลหนึ่ง ๆ จะเป็นผู้นำได้นั้นย่อมจะต้องมีความสามารถ และมีคุณสมบัติพิเศษที่แตกต่างไปจากผู้อื่นคือ

3.1 มีสติปัญญาเฉียบแหลม (Intelligence) ความฉลาดอาจได้มาจากการฝึกฝนการทำงานอย่างมีความคิด ทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2 รู้บทบาทหน้าที่ของตน รู้จักตนเอง (Know oneself) เพราะคนเราจะต้องรู้จักตัวเองเสียก่อนว่าเป็นใคร ทำอะไร กำลังจะไปทางไหน จึงจะสามารถนำทางและจูงใจผู้อื่นได้

3.3 รับผิดชอบ (Responsibility) อุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ศรัทธาต่อผู้อื่น เป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อย รับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตน กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์

3.4 มีความเป็นธรรม (Fair) พึงความเห็นทุกด้าน ไม่หุบเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา และปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเสมอกัน ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน

3.5 มีความกล้าหาญ (Courange) ทั้งทางกายและทางใจ คือ อำนาจทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง

3.6 มีความแนบเนียน (Tact) คือ มีความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ โดยไม่เกิดความขัดแย้ง

3.7 มีความเด็ดขาด (Decisiveness) เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันที่ทั้งที่และประกาศข้อตกลงใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้

3.8 มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจังและปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจ และมองโลกในแง่ดีเสมอ

3.9 มีความตั้งใจจริง (Willing) เป็นสิ่งที่ควบคู่กับการขึ้นสู่จุดสูงสุดของการเป็นผู้นำ

3.10 มีความสามารถในการจูงใจ (Motivation) ความสามารถในการจูงใจกลุ่มคนต่าง ๆ ได้ เป็นสิ่งที่สร้างผู้นำได้อย่างแท้จริง

3.11 มีความสามารถในการประสานงาน (Co-ordination) ซึ่งจะต้องมีเทคนิคในการทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3.12 มีความอดทน (Endurance) ซึ่งไม่มีอะไรจะสำคัญต่อความสำเร็จในฐานะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไปกว่าสิ่งนี้

3.13 มีความท้าทาย (Challenge) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยุดนิ่ง จะต้องทำในสิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ

3.14 การยอมรับความเสี่ยง (Risk acceptance) ซึ่งนี่เป็นส่วนหนึ่งในโลกความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องใช้ชีวิตร่วมด้วย และในขณะที่เดียวกันพวกเขาก็ต้องคอยมองหาวิธีลดความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา

3.15 การยอมรับความสูญเสีย (Waste acceptance) ผู้นำไม่ควรคิดว่าความสูญเสียเป็นความเสียหาย หากแต่ควรคิดว่าเป็นประสบการณ์ และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

3.16 สามารถประเมินอย่างถูกต้อง (Assess correctly) และความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ทำให้ผู้นำต้องทำการตัดสินใจครั้งสำคัญและด้วยความแม่นยำ เพราะจะช่วยสร้างสภาวะและบรรยากาศในแง่ของการจูงใจได้ดี

ซารี มณีสรี (2542, หน้า 125) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีโดยทั่วไปควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. รักหมู่คณะ ไม่อิจฉาริษยา
3. ไม่ใช่ผู้น้อยเป็นเครื่องมือเพื่อบังหน้า
4. ไม่ประจบสอพลอผู้มีอำนาจเหนือ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ไม่ยอมให้ผู้ประจบสอพลอได้ดี
7. วางตัวเป็นผู้ใหญ่
8. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
9. เสมอต้นเสมอปลาย
10. ทำงานไม่จู้จี้จก ทำเป็นขึ้นเป็นอัน
11. ส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างกัน
12. ไม่นินทาผู้น้อยลับหลัง
13. ยอมรับผิดเมื่อตนทำผิด
14. ทำงานดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
15. มีวิธีการแยกกายให้ผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
16. ตักเตือนผู้ร่วมงานโดยใช้คำสุภาพ
17. ไม่เห็นแก่ตัว มีใจเป็นนักกีฬา
18. ซ่อนความรู้ลึกแก่ง
19. เป็นมิตรที่ดี
20. เข้าใจอยู่เสมอว่าผู้น้อยอาจไม่มีอะไรดีกว่าตน แต่เขายังไม่มีโอกาส
21. ไม่ประจานความคิดของผู้น้อย
22. รู้สภาพความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน
23. มีศีลธรรมอันดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต
24. มีมนุษยสัมพันธ์
25. พยายามทำงานด้วยตนเอง

นฤมล นาคเปี่ยม (2550, หน้า 29) ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะหลายประการรวมกันอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน มีความสามารถรอบด้าน ทางด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำเสียงและท่าทีเป็นมิตร มีสง่าราศีทางด้านอารมณ์

สังคมและสติปัญญา เป็นผู้วิสัยทัศน์ คิดเป็นระบบ ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบและพร้อมที่จะแก้ปัญหา สามารถบริหารจัดการกับคนและงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความหมาย สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยส่งเสริมให้ผู้นั้น มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ขององค์กรที่ตนรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะพึงมีนั้นมีมากมายหลายประการด้วยกัน อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่เป็นผู้นำผู้อื่นหรือเป็นผู้บังคับบัญชา “คน” ได้ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติหลายประการ มีความรู้ มีความริเริ่ม มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด มีการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริตมีความอดทนมีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม มีความภักดีต่อองค์กร มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี เพราะการเป็นผู้นำ จะต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา อย่างมีระบบและรอบคอบ เพื่อให้กลุ่มหรือองค์กรของตนเองมีความมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งบางประการก็อาจจะเป็นคุณสมบัติที่หาได้ยาก และไม่เท่าเทียมกันในตัวผู้นำแต่ละคน สิ่งนี้จึงเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ว่า เพราะเหตุใดผู้นำในหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละคน จึงประสบความสำเร็จแตกต่างกัน บางคนได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้นำ บางคนเป็นผู้นำที่สามารถมัดใจให้ลูกน้องรักใคร่จงรักภักดี แต่บางคนกลับเป็นที่เกลียดชังของลูกน้องเป็นอย่างมาก

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bass and Avolio

Bass and Avolio (1990, p. 19) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอไว้ในปี ค.ศ. 1985 โดยโมเดลนี้จะประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอกกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ให้เกิดในตัวผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเริ่มต้นจากพฤติกรรมผู้นำเป็นลำดับแรก โดยผู้นำพัฒนาตนเองให้มีค่านิยม

จริยธรรมและอุดมการณ์ในการทำงานที่เข้มแข็ง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามได้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางที่ตั้งใจมา ต่อองค์การหรือต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ของตนเอง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สมุทร ชำนาญ, 2558, หน้า 174) ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้มีบารมี (Idealized or Charisma leadership: II or CL)

Bass and Avolio (1990, p. 23) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้มีบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจอาจกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม ด้วยความเต็มใจหรือมีความเสน่หามีบารมีผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทน์ภัทร รัชพงศ์ชฎานนท์ (2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายการเป็นผู้มีบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติดี เป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำของเขา เช่นเดียวกันกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้มีบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้ร่วมงานได้ ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่จะเอื้อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า การสร้างบารมีเป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการ เลียนแบบผู้นำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM)

Bass and Avolio (1990, p. 23) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงคล้อยกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ผู้ตาม ทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามและองค์การด้วยการสร้างแรงคล้อยให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการใช้สัญลักษณ์และปลุกเร้าทางอารมณ์ ให้กับกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับ

นันทน์ภัทร รัชพงษ์ชญาพันธ์ (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจ คือ การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การใช้ความหมายและทำทหายใน เรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก เช่นเดียวกันกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ คือ การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่ จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจ กับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและทำทหาย ในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงานผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของ ตนเองต่อเป้าหมายในระยะยาว

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวผู้ตามให้เกิดอารมณ์ กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจทัศนียภาพและความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจต้องทำเป็น สิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือสร้างจินตนาการ สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์การที่ซับซ้อนมักใช้กันมากมาย โดยกระตุ้นเร้าอารมณ์ของผู้ตาม เช่น แนะนำโครงการ ใหม่ การให้อาสาสมัครทำงาน การทดลอง การปฏิบัติด้านวัฒนธรรม และสร้างบรรยากาศ เป็นต้น

3. การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation: IS)

Bass and Avolio (1990, p. 24) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก ด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ที่เกี่ยวกับงานขององค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วย สอดคล้องกับ นันทน์ภัทร รัชพงษ์ชญาพันธ์ (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย การเป็น ผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องมีวิธีการแก้ไขแม้ว่าปัญหาจะมีอุปสรรคมาก เช่นเดียวกันกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไข ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในการพิจารณาหาทางแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหา ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำ จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องสามารถแก้ไขได้

4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration)

Bass and Avolio (1990, p. 25) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำจะเน้นที่การมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleznik (1989, p. 87) ได้กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการให้ความสนใจ ใ้ใจรับรู้และพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคลจะช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจผู้ตาม ทั้งสภาพความต้องการระดับแรงจูงใจของ ผู้ตามแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง โดยผู้นำจะกำหนดตำแหน่งของตนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หรือกลุ่มบุคคลอยู่ในระดับที่ใกล้ชิดหรือมีระดับเดียวกับทุกคนในทีมไม่ให้อยู่ในลักษณะของ เจ้านาย (Boss) แสดงบทบาทที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentor) ให้คำแนะนำให้การช่วยเหลือผู้ตาม ได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น การพัฒนาระดับความต้องการจากร ะดับเบื้องต้นไปสู่ระดับสูงสุด คือ การนับถือศักยภาพในตนเอง (Self-Esteem) โดยผู้นำใช้วิธี การกระจายอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้าหาญ รวมทั้งความมั่นใจในตนเองแก่ผู้ตาม เช่นเดียวกันกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช และเป็นทีปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่ เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ผู้นำจะรับฟังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาผู้ร่วมงาน และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลของผู้ นำ เป็นพฤติกรรมที่ผู้ นำ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือ การทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขา มาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองตรงตามศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ซึ่งเป็นที่นิยมและมีนักวิจัย หลายท่านใช้ทฤษฎีดังกล่าวในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสรุป ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้ นำ แสดงออกให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิด การตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของ พวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้สร้าง แรงบันดาลใจหรือแรงคลใจ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

การปฏิบัติงานในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในโรงเรียนและเป็นตัวจักรสำคัญ ในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency)

Peterson and Plowman (1953, pp. 433-434 อ้างถึงใน วนันธิยา สังศักดิ์, 2551, หน้า 10) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและให้ความหมายอย่างกว้างหมายถึง คุณภาพ (Quality) ของประสิทธิผล (Effectiveness)และความสามารถ (Competence and capacity)ในการผลิต และการดำเนินงานด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อให้สามารถผลิตสินค้า หรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึง สถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method)

Millet (1954, p. 4) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนโดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจ การให้บริการอย่างเพียงพอการให้บริการอย่างก้าวหน้า

Simon (1960, pp. 180-181) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ คือ การพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็ควรบวกกับความพึงพอใจของผู้บริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

รัตนา อัครภูมิสุวรรณ (2537, หน้า 58) สรุปความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตจริงที่ได้ผ่านกระบวนการบริหาร อาจเป็นสินค้า หรือบริการ เปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรการบริหาร หากปัจจัยนำเข้ามีน้อยกว่าผลผลิตที่ได้แสดงว่า มีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรในการบริหารสมบูรณ์กุลเมื่อน้อย (2547, หน้า 27) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพมีความคล้ายประสิทธิภาพ แต่ประสิทธิภาพจะพิจารณาวิธีการหรือทางเลือกใด ๆ ในแง่ความสามารถ และความสำเร็จในการให้เกิดผลลัพธ์ต่างกับประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลสำเร็จตามเป้าหมายของทางเลือกนั้น นอกจากประสิทธิภาพจะประเมินได้จากการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลสำเร็จตามเป้าหมายของวิธีการหรือทางเลือกนั้นแล้วประสิทธิภาพจะพิจารณาได้จากปริมาณ หรือคุณภาพของผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว หรือพิจารณาจากปริมาณ หรือคุณภาพของทรัพยากรก็ได้

อนันท์ งามสะอาด (2551, หน้า 1) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)

3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิต (Process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดีดังนั้นการมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัดรวดเร็ว มีคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การประเมินผลต่อระบบงานภายในของหน่วยงาน โครงการ นโยบายต่าง ๆ ว่า มีการปฏิบัติงาน และใช้ทรัพยากรเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ หรือเร็วกว่าที่กำหนด และใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนดก็ถือว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีประสิทธิภาพ หากถ้าไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ และต้องปฏิบัติงานนานขึ้น หรือสูญเสียทรัพยากรมากขึ้น ก็ถือว่าองค์กรนั้นไร้ซึ่งประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพการสอน (Efficiency of teaching)

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2541, หน้า 13) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ครูที่สอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ใช้เวลาแก่นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้โดยพิจารณาความแตกต่างของบุคคล

สมรักษ์ กิจเดช (2544, หน้า 15) ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการสอน หมายถึง ความสามารถของครูที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่เรียนรู้ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด

นาวา สุขรมย์ (2550, หน้า 31) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ผลของการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม

อานัสสิน เบญจพงศ์ (2553, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการสอน หมายถึง กระบวนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่มีผลทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่วางไว้

กอบศักดิ์ มุลมัย (2554, หน้า 46) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนได้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายในทางกว้าง และความหมายในทางแคบ ประสิทธิภาพในการสอนในความหมายกว้าง หมายถึง ความสามารถของครู ผู้บริหาร โรงเรียน และตัวนักเรียนที่จะร่วมกิจกรรมหรือดำเนินการทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ บรรลุจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้โดยมีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุด ส่วนความหมายในทางแคบ ประสิทธิภาพการสอนหมายถึง ความสามารถของครู

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน

ประสิทธิภาพการสอน จะเกิดผลดีหรือมีความชัดเจน จำเป็นหรือไม่จำเป็นต้องมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ของลักษณะพฤติกรรมการสอน ทั้งนี้เพื่อความตรงของการประเมินและการอธิบายสรุป ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนที่ได้รับดังนั้น การกำหนดองค์ประกอบหรือเลือกใช้องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนที่เหมาะสมจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

Bloom (1976, pp. 10-11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบการสอนของครู และองค์ประกอบของการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. การชี้แนะ (Clues) หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ อธิบายให้นักเรียนเห็นชัดเจนตั้งแต่ต้นว่าเมื่อนักเรียนเรียนแล้วจะมีความสามารถอย่างไรบ้าง การเรียนที่จะทำให้มีความสามารถดังกล่าวนั้นจะต้องเรียนอย่างไร ครูจะต้องบอกถึงกิจกรรมขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน
2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน เช่น การโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม
3. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการดำเนินการสอนของครูที่ต้องอาศัยหลักจิตวิทยาการเสริมแรงที่ดีนั้น ควรประกอบด้วย การเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การชมเชย การตำหนิการให้รางวัลการลงโทษซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของครูที่ควรดำเนินการในระหว่างการเรียนการสอน
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่อง (Feedback and correction) เป็นพฤติกรรมการสอนของครูที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยผลการเรียนและแก้ไขปรับปรุง ในส่วนที่ผู้เรียนอย่างบกพร่องอยู่การสอนที่ดีจะต้องมีการวัดผลและประเมินผลให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียน เช่น การทดสอบหลังเรียนการแจ้งผลการสอบหรือข้อบกพร่องให้นักเรียนทราบทันที และช่วยปรับปรุงแก้คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนพบคู่ไปด้วย

Beach and Reinhartz (1984, pp. 19-23) ได้เสนอแนวคิดและรูปแบบการสอนของครู กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูเพื่อประเมินการปฏิบัติงานด้านการสอน โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน เป็นการพิจารณาพฤติกรรมการสอนของครู ในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่มีครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอนการใช้ตัวอย่างจากภาพแสดงมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ง่ายต่อการเข้าใจ มีความรู้ในวิชาที่สอนและทบทวนกระบวนการอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอนครูที่มีประสิทธิภาพการสอน ควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตนเองสร้างบรรยากาศของความกระตือรือร้น การทำบรรยากาศการเรียนให้สนุกและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอนครูที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในการสอน ซึ่งประกอบด้วย งานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอนปฏิบัติระหว่างสอนและปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดการสอน

4. การใช้กลวิธีการสอน ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิคการสอนที่แตกต่างกันไป ตามเนื้อหาวิชาระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนครูที่มีประสิทธิภาพควรมีบรรยากาศในทางบวก สำหรับการเรียน และการคิดของนักเรียนมีสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีความยุติธรรม เปิดเผยและตรงไปตรงมาเช่นการสื่อความหมายไปยังนักเรียนให้ถนัดวาดตัวนักเรียนมีคุณค่า และศักดิ์ศรี

6. การใช้คำถามที่น่าสนใจเป็นพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครู คำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจ เช่นคำถามแบบปลายเปิดและแบบปลายปิด เป็นต้น

Borich (1992, p. 478) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในชั้นเรียนโดยให้ประเมินจากพฤติกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความชัดเจนในบทเรียน (Lesson clarity)

บัณฑิต โคกโพธิ์ (2556, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ได้กระทำโดยการแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของเนื้อหา ก่อนทำการสอน การนำนักเรียนเข้าสู่มโนทัศน์ใหม่ การตรวจสอบงาน และความรู้เดิมของนักเรียน การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน การรับรู้ความสามารถของนักเรียน สอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต สอดคล้องกับแนวคิดของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ขอบข่ายของเนื้อหา ก่อนทำการสอน การตรวจสอบงาน และความรู้เดิมของนักเรียนให้คำแนะนำในการเรียนอย่างชัดเจน

จัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสามารถของนักเรียน พร้อมยกตัวอย่าง และแสดงภาพประกอบการอธิบาย เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทรเสนา (2559, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน หมายถึง การแจ้งผลการเรียนรู้และขอบข่ายการสอน มีการนำนักเรียนเข้าสู่บทเรียนใหม่ ซึ่งเป็นการสอนที่ให้ความสำคัญจากความรู้เดิม เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และต่อเนื่องมีการตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน และสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ เช่น มีการยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวน และการสรุปบทเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สำคัญคือ

1.1 การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ หมายถึง ข้อความที่ระบุคุณลักษณะการเรียนรู้และความสามารถที่ครูต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน หลังจากที่นักเรียนได้ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนในหน่วยหนึ่ง ๆ แล้ว

1.2 การนำนักเรียนเข้าสู่บทเรียนใหม่ หมายถึง รูปแบบการสอนที่เป็นการถ่ายโอนการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญจากความรู้เดิม เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และต่อเนื่องสามารถทำให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

1.3 การตรวจสอบงานและความรู้เดิมของนักเรียน เช่น ในการเตรียม การสอน โดยครูผู้สอน ต้องเตรียมการสอนก่อน 1 ชั่วโมง เริ่มจากการศึกษาเอกสารประกอบการสอน ในชั่วโมงที่ต้องสอน การตรวจแบบฝึกหัดหรือข้อสอบก่อนเรียนและให้คะแนนนักเรียนคนนั้น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของความรู้เดิม

1.4 การให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างชัดเจน เช่น หลังจากที่นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือข้อสอบก่อนเรียนเสร็จ ครูผู้สอนทำการตรวจสอบแบบฝึกหัด และทำเครื่องหมายตรงจุดหรือประเด็นที่ต้องการอธิบายเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล และแจ้งคะแนนให้นักเรียนทราบครูผู้สอนเรียกนักเรียนเข้าพบเป็นรายบุคคล เพื่อรับฟังคำอธิบายในข้อที่นักเรียนยังไม่เข้าใจ

1.5 การรู้ความสามารถของนักเรียน เช่น การวัดประเมินผลความรู้ในเรื่องที่จะจัดการเรียนรู้อ่อนเรียน เน้นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่จะทำการสอนเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียน ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นนำไปเปรียบเทียบผลการเรียนในภายหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว เพื่อดูการพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มของนักเรียน

1.6 การสอนนักเรียนตามความสามารถที่มีอยู่ เช่น การยกตัวอย่าง แสดงภาพประกอบและการสาธิต การทบทวนและสรุปบทเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างความชัดเจนในบทเรียน คือ การแจ้งผลการเรียนรู้ขอบข่ายของเนื้อหาก่อนทำการสอนมีการนำนักเรียนเข้าสู่บทเรียนใหม่ซึ่งเป็นการสอนที่ให้ความสำคัญ

จากความรู้เดิมเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ยังต้องมีการตรวจสอบงาน และความรู้เดิมของนักเรียนเพื่อจะได้ทราบความรู้ทักษะของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียนรู้ และนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบผลการเรียนหลังเรียนเพื่อดูการพัฒนาการเรียนรู้ในการเรียนเกิดความชัดเจนในเนื้อหาจากการจัดการเรียนการสอนตามความสามารถ และตามศักยภาพของผู้เรียนที่มีอยู่ เช่น มีการยกตัวอย่างแสดงภาพประกอบการอธิบาย ในชั้นการสอน และการสาธิตการทบทวนความรู้เดิม เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนสรุป บทเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกันตรงตามจุดประสงค์การจัดการเรียนการสอน

2. การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (Instructional variety)

บัณฑิต โคอโพธิ์ (2556, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลาย หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ได้กระทำโดยใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ สร้างความสนใจ ในการเรียน การแสดงความกระตือรือร้น และความมีชีวิตชีวาในการสอน การให้รางวัล และสิ่งเสริมแรงต่าง ๆ การใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ ตลอดจนให้ออกาสนักเรียน ได้แสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ คลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของ การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำเสนอเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดง ความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทรเสนา (2559, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ เพื่อสร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการแสดงความกระตือรือร้น และความมีชีวิตชีวา ในการสอนเพื่อกระตุ้นการตื่นตัวของนักเรียน การให้รางวัลและการเสริมแรงด้วยวิธีการต่าง ๆ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ

2.1 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการเรียนการสอน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการนำเสนองาน ใช้แผนภาพสาธิตการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้จากแผ่นซีดีรอม ออนไลน์และการจัดการกับข้อมูลด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม

2.2 การแสดงความกระตือรือร้นและมีความมีชีวิตชีวาในการสอนคือครูต้องหาวิธีการ กระตุ้นหรือดึงความสนใจและความน่าตื่นเต็นของตนเองให้เกิดขึ้นอยู่เสมอเนื่องจากทำที่ ในการสอนและการเรียนรู้ของครูจะส่งผ่านไปยังนักเรียนด้วย

2.3 การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเช่นในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายวิธีและสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับผู้เรียนกับแต่ละสถานการณ์และแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น วิธีการสอน แบบบรรยายวิธีการสอนแบบสาธิตวิธีการสอน โดยแสดงบทบาทสมมุติวิธีการสอน

โดยกรณีตัวอย่างวิธีการสอน โดยใช้เกมวิธีการสอน โดยใช้สถานการณ์จำลองวิธีการสอน แบบปฏิบัติการเป็นตอน

2.4 การให้รางวัลและสิ่งเสริมแรงต่างๆเช่นยกย่องชมเชยนักเรียนด้วยวาจาทำทาง หรือการให้จังหวัดและสัญลักษณ์ต่าง ๆ และการเสริมแรงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการเรียนการสอนการให้นักเรียนรู้สึกดี ๆ ชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ถูกต้อง

2.5 การใช้คำถามและปัญหาที่หลากหลายรูปแบบและการให้โอกาสนักเรียน แสดงความคิดเห็น

สรุปได้ว่า การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์เพื่อสร้างความสนใจในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการแสดงความรู้สึกหรือริ้น และความมีชีวิตชีวาในการสอนกระตุ้นการตื่นตัวของนักเรียนด้วยการให้รางวัลและการเสริมแรง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสอนด้วยวิธีการใช้คำถามและกำหนด ปัญหาที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิดวิเคราะห์ ในการแสวงหาคำตอบร่วมกันเกิดเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรง

3. การแสดงความใส่ใจในงานการสอน (Teacher's task orientation)

บัณฑิต โคคโพธิ์ (2556, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจในการสอน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ได้กระทำในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับ หลักสูตร การจัดการในด้านการบริหาร หรืองานธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผล ต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ในขณะที่สอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียน และการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ คลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการแสดงความใส่ใจในการสอน หมายถึง การพัฒนา หน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการในด้านการบริหาร หรือธุรการอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลกระทบต่องานการสอนที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดจน การเลือกวิธีการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวงจรการทบทวน การแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบที่แน่นอน เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทร์เสนา (2559, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การแสดงความใส่ใจในการสอน หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะที่สอน การเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการทบทวนเนื้อหาที่สอนไปแล้ว รวมถึงการแจ้งผลการเรียน และการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ

- 3.1 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
- 3.2 การจัดการในด้านการบริหารงานธุรการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีผลต่องานปฏิบัติอยู่
- 3.3 การหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอน
- 3.4 การเลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้
- 3.5 การกำหนดวงจรการทบทวนการแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

สรุปได้ว่า การแสดงความใส่ใจในงานการสอน หมายถึง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษามีการหยุดห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนในขณะสอนการเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ทบทวนเนื้อหาที่สอนไปแล้วรวมถึงการแจ้งผลการเรียนและการทดสอบที่เป็นระบบแน่นอน

4. การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ (Engagement in the learning process)

บัณฑิต โคอโพธิ์ (2556, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ได้กระทำในการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทร์เสน (2559, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสมกับนักเรียน เมื่อมีการถามตอบ มีการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ตลอดจนมีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ

- 4.1 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ครูผู้สอนวางแผนการสอนและการประเมินผล ซึ่งการประมวลผล ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลายค่าโดยเลือกวิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับภาระงาน

หรือกิจกรรมซึ่งมีวิธีประเมินผลหลายวิธีดังนี้คือการประเมินด้วยการสอบปากเปล่าการทำงานแบบฝึกทักษะมีการประเมินจากการปฏิบัติเช่นมอบหมายชิ้นงานหรือประเมินตามสภาพจริงจากจำนวนงาน หรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่น ประเมินจากแฟ้มสะสมงานและประเมินจากการทดลอง

4.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน ด้วยการตอบข้อมูลป้อนกลับเป็นการบอกให้ผู้เรียนทราบถึงความถูกต้องเหมาะสมและสิ่งที่เขาตอบออกมาโดยเมื่อเขาตอบถูกก็จะให้การเสริมแรงอีกและเมื่อตอบผิดก็จะบอกสิ่งที่ถูกให้โดยข้อมูลป้อนกลับการให้ข้อมูลป้อนกลับมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมให้มีการปฏิบัติต่อไป

4.3 การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เช่น การจัดกิจกรรม

การเรียนรู้แบบกลุ่มเทคนิค TAI (Team Assisted Individualization) คือ วิธีการสอนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนแบบร่วมมือและการสอนรายบุคคลเข้าด้วยกันเป็นวิธีการเรียนการสอนที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถจัดแบบฝึกทักษะและส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมให้นักเรียนที่มีความสามารถต่างกันมาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกภายในกลุ่มประกอบด้วยนักเรียนเก่งปานกลางและนักเรียนอ่อนคละกัน

4.4 การให้คำชมเชยที่มีความหมาย เช่น การส่งเสริมเด็กให้พัฒนาตนเอง

ในการชมนักเรียนให้เกิดผลดีตามมาตรฐานการเรียนรู้จำเป็นต้องเพิ่มเติมคำวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะเพื่อให้เด็กปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนเองด้วย เพราะคนส่วนใหญ่เชื่อว่าการชมเด็กบ่อย ๆ จะทำให้เด็กเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเด็กที่มีความมั่นใจในตนเองสูงมักเป็นเด็กที่มีความสุข และประสบความสำเร็จในการเรียนมากกว่าเด็กที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

4.5 การควบคุมติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน คือ

ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีการให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสมกับ

นักเรียนเมื่อมีการถามตอบมีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มเสริมแรง โดยการให้คำชมเชยที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนตลอดจนมีการควบคุมติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

5. การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (Student success rate)

บัณฑิต โคอโพธิ์ (2556, หน้า 54) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ได้กระทำในการกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้อง แก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การย่อยเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจ เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทรเสนา (2559, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้ หรือแผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วน ตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลง และง่ายต่อการเข้าใจ และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้สำคัญ คือ

5.1 การกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้แผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการเรียนรู้

5.2 การให้คำตอบที่ถูกต้องแก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วนตอบถูกแต่ไม่แน่ใจ และตอบไม่ถูกในทันทีทันใด

5.3 การจัดแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล

5.4 การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลง ๆ และง่ายต่อการเข้าใจ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ หมายถึงการกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนรู้แผนการสอนที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการจัดการเรียนรู้ การให้คำตอบที่ถูกต้อง

แก่นักเรียนที่ตอบถูกบางส่วนตอบถูกแต่ไม่แน่ใจและตอบไม่ถูก การจัดแบ่งเนื้อหาการจัด การเรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาใหม่ให้น้อยลงและง่ายต่อการเข้าใจและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะ ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ ตลอดจนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้นักเรียนได้เชื่อมโยงความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจะนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นข้อบ่งชี้ถึงการประสบความสำเร็จของ การจัดการเรียนการสอน

นาวา สุขรมย์ (2550, หน้า 8) ได้สังเคราะห์แนวคิดของ Armstomg และ Berliner พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนมี 9 ด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ที่แสดงออกถึงความผูกพันมีความเข้าใจต่อการเป็นอยู่ที่ดีเช่นการมีความเป็นกันเอง การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนด้านต่าง ๆ การไปถามทุกข์สุขแก่นักเรียนเสมอ

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูและนักเรียนร่วมกัน กระทำกิจกรรมขึ้น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเรียนเกิดความเป็น การเรียนรู้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์การสอนที่กำหนดไว้เช่นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีขั้นตอนการมีความสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับลักษณะนักเรียนที่สอนการเตรียมการสอน การสรุปบทเรียน

3. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้หมายถึงการนำทฤษฎีการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ ธรรมชาติการเรียนรู้ การคิดการแก้ปัญหา การจาม การลืม รวมถึงปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการ เรียนรู้มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การให้คำชมเชย การแจ่มจูงหมาย การเรียนการสอน การซ่อนจากรูปธรรมไปหานามธรรม

4. กลวิธีสอน หมายถึง วิธีการที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการใช้เทคนิคการสอน เนื้อหาวิธีและสื่อการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบรรลุจุดประสงค์ของ การสอน เช่น การมีทักษะการสอนการปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะกับผู้เรียนการสอนใส่ข่าว เหตุการณ์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่สอน

5. การควบคุมชั้นเรียน หมายถึง วิธีการที่ครูใช้ควบคุมชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนอยู่ใน ห้องเรียนอย่างมีความสุขมีระเบียบวินัยเช่นการช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีปัญหาการสอนอง ความต้องการของนักเรียนตามควรแก่เหตุการณ์

6. บรรยากาศชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ใด้อยู่สบายตาสบายใจและสะอาดสวยงามเช่นห้องเรียนมีความสะอาดห้องเรียนมีความสว่าง เพียงพอ

7. การให้ความเป็นธรรมชาติหมายถึงการที่ครูปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความยุติธรรมถูกต้องชอบด้วยเหตุผลโดยเท่าเทียมกัน เช่น การให้ความใส่ใจเท่าเทียมกัน เช่น การยกย่องชมเชยผลงานนักเรียนทุกคนตามควรแก่โอกาส

8. การวัดผลและประเมินผลหมายถึง การใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งในการค้นหาหรือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูล ซึ่งเป็นปริมาณหรือคุณภาพที่มีความหมายทางพฤติกรรมหรือผลงานที่นักเรียนแสดงออกมาและนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อตัดสินใจเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ได้แก่ การวัดผลและการประเมินผล การเรียนการสอนการตรวจสอบความรู้พื้นฐานก่อนสอน

9. บุคลิกลักษณะครูหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ร่วมกันขึ้นเป็นตัวบุคคลของครู เช่น รูปร่างหน้าตาศิลปะการแต่งกายการแต่งกายการแสดงออกทางอารมณ์

Kyriacou (1985, pp. 148-155 อ้างถึงใน ชันทอง พะชะ, 2551, หน้า 12-13) ได้เสนอการสร้างกรอบความคิดในการวิจัยเรื่อง การสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงขอบข่ายในการนำไปศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนซึ่งเน้นกระบวนการในห้องเรียนขอบข่ายนี้ได้จัดแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับ ที่เป็นองค์ประกอบร่วมกัน ดังนี้

1. วิเคราะห์ ระดับพื้นฐาน เน้นความคิดเรื่องการเรียนการสอนซึ่งหมายถึงขอบเขตที่ปฏิสัมพันธ์ของผู้สอนและภาระงานที่ส่งผลสนับสนุนพัฒนาการของผลผลิตที่ต้องการยกระดับมีการถกเถียงกันว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้ คือ อิทธิพลของตัวแปรต่อกระบวนการผลิต จะขึ้นอยู่กับทำให้เวลาที่นักเรียนใช้ในการเรียนแต่ละครั้งและคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนดีมาก ๆ

2. การวิเคราะห์ระดับจิตตะวิทยา การวิเคราะห์ระดับนี้จะเน้นมโนคติหลักการและกระบวนการเชิงจิตวิทยาที่จะช่วยอธิบายว่า กระบวนการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผลผลิตอย่างไรตัวอย่างของมโนคติหลักการเชิงจิตตะวิทยาเช่นความตั้งใจความจำ การถ่ายโอน การเสริมแรงการจำแนกและกระบวนการรับรู้สารสนเทศระดับนี้ต้องการทำให้เห็นภาพชัดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระบวนการและเงื่อนไขทางจิตตะวิทยาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นและเงื่อนไขทางจิตตะวิทยาก็ยังต้องได้รับการอธิบายขยายไปมากกว่านี้ในระดับของแต่ละคนในเทอมของสภาวะ เช่น จิตตะวิทยาของนักเรียนคนนั้น ๆ ควบคู่กับธรรมชาติของการเรียนรู้ซึ่งในเรื่องนี้มีคนนำไปสร้างเป็นรูปแบบของจิตตะวิทยาการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก

3. การวิเคราะห์ระดับการศึกษาการวิเคราะห์การสอนระดับนี้โดยภาพรวมแล้วจะวิเคราะห์เน้น 2 เรื่อง คือ 1) ทักษะการสอนระดับนี้เกิดมาจากทางการศึกษาศาสตร์ที่พยายาม

จะสำรวจลักษณะของการสอนที่มีประสิทธิภาพในกรอบที่มองว่า การสอนเป็นกิจกรรมเชิงจัดการ และพยายามระบุทักษะการสอนเฉพาะเนื้อหาของปฏิสัมพันธ์สามทางระหว่างการเรียนรู้ของผู้สอน และยุทธศาสตร์ลักษณะของประสบการณ์ การเรียนรู้ตามเสนอกรอบความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ของเคลียร์ครูกี้เพื่อที่จะทำให้ทราบหลักการ ไร้เหตุผล และข้อค้นพบของงานวิจัยต่าง ๆ ภายใน กรอบทำให้สามารถชี้ได้ว่าข้อตกลงเบื้องต้นและข้อค้นพบของงานวิจัย ต่าง ๆ เกี่ยวข้อง และการอย่างไรซึ่งปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนก็คือ ความแทรกซ้อนและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างกาล

Beach and Reinhartz (1984, p. 147 อ้างถึงใน ภิญ โญ สุทธิพิทยศักดิ์, 2552, หน้า 40) ได้กำหนดโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอน เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนก ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of instruction) เป็นการพิจารณา พฤติกรรมการสอนของครูในด้านการวางแผนการสอนว่ามีหรือไม่มีครูที่มีประสิทธิภาพการสอน ควรมีหลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบการสอนการใช้ตัวอย่างจากภาพแสดงมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม ให้ง่ายต่อการเข้าใจมีความรู้ในวิชาที่สอนและทบทวนกระบวนการอยู่เสมอ

2. ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนรู้การสอน (Enthusiasm during instruction) ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนควรมีพฤติกรรมสนุกสนานกับงานสอนของตนเองสร้างบรรยากาศ ของความกระตือรือร้นการทำบรรยากาศการเรียนให้สนุกและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3. การแสดงความใส่ใจในงาน (Task orientation) การสอนครูที่มีประสิทธิภาพ ควรมีพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในการสอน ซึ่งประกอบด้วย งานที่ต้องปฏิบัติก่อนสอนปฏิบัติ ระหว่างสอนและปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการสอน

4. การใช้กลยุทธ์การสอน (Instructional strategies) ครูที่มีประสิทธิภาพควรใช้เทคนิค การสอนที่แตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชาระดับพัฒนาการของผู้เรียนและแบบการเรียนรู้ ของแต่ละบุคคล

5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interaction with student) ครูที่มีประสิทธิภาพ ควรมีบรรยากาศในทางบวกสำหรับการเรียน และการคิดของนักเรียนมีสัมพันธ์ภาพระหว่างครู กับนักเรียนมีความยุติธรรมเปิดเผยและตรงไปตรงมาเช่นการสื่อความหมายไปยังนักเรียน ให้นัดวาดตัวนักเรียนมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

6. การใช้คำถามที่น่าสนใจ (Use of interesting question) เป็นพฤติกรรมของครู ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถามของครูคำถามที่ดีควรเป็นคำถามที่น่าสนใจและยุยงการเรียนรู้ เช่น คำถามแบบปลายเปิดขึ้นถามแบบปลายปิด เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอน คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญให้การสอนมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นสำคัญ คือ การสร้างคุณค่าของการเรียน ได้แก่ การเพิ่มความสนใจในเนื้อหาวิชาเรียน และเข้าใจเนื้อหาวิชา การอธิบายที่ชัดเจน อุปกรณ์การสอนที่น่าสนใจ บอกวัตถุประสงค์ของการสอน และจัดทำเอกสารประกอบการสอน ครูมีความกระตือรือร้นในการสอน เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว มีอารมณ์ขัน ไม่สร้างความตึงเครียดในเวลาสอน มีรูปแบบการสอนที่น่าสนใจ กระตุ้นให้มีการอภิปรายหน้าชั้น และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน

Kyriacou and Pratt (1985, p. 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนว่าเป็นการมุ่งเน้นกิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นพิจารณาตัวแปรสำคัญ 3 ชนิด ดังนี้

1. ตัวแปรด้านบริบท หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบริบทในกิจกรรมการเรียนรู้ บทเรียนผลของความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรนี้จะครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คุณลักษณะของครู เช่น อายุประสบการณ์คุณลักษณะของนักเรียน เช่น อายุความสามารถคุณลักษณะของชั้นเรียน เช่น ขนาดสภาพสังคมคุณลักษณะของวิชาเช่นเนื้อหาระดับความยากง่ายลักษณะของโรงเรียน เช่น ความน่าเชื่อถือสิ่งอำนวยความสะดวกคุณลักษณะของชุมชน เช่น ความมั่นคงความหนาแน่นและคุณลักษณะของโอกาส เช่น เวลาความรู้ที่มีมาก่อน
2. ตัวแปรด้านกระบวนการ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนคุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรนี้จะรวมถึงความกระตือรือร้นของครูความชัดเจนในการสอนการใช้คำถามการให้คำชมและการวิจารณ์การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำประทุษร้ายการจัดการวิธีการอบรมบรรยากาศในชั้นเรียนความเหมาะสมของพนักงานการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนการรวมเนื้อหาให้นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูกลยุทธ์การเรียนรู้ของนักเรียนสิ่งเหล่านี้อาจไม่จำเป็นต้อง มีครบทุกรายละเอียด
3. ตัวแปรด้านการผลิตหมายถึงผลที่เกิดขึ้นในภายหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชาการตั้งใจในวิชาการตั้งใจทางด้านสติปัญญาความมั่นใจในการเรียนและการนับถือการพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียนและการพัฒนาทางสังคมคนที่ปรากฏในภายหลังนี้สามารถทดสอบได้ด้วยการทดสอบทั่วไปจากสถานะภาพภายนอกและทดสอบทางเจตคติซึ่งการทดสอบนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการประเมิน เช่น ความเชื่อของครู

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอน คือ ตัวแปรที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ชนิด คือ ตัวแปร ด้านบริบท เช่น เนื้อหาระดับความยากง่าย ความมั่นคง

ความหนาแน่นเวลาความรู้ที่มีมาก่อน ตัวแปรด้านกระบวนการ เช่น ความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอน การใช้คำถาม การจัดการวิธีการอบรมบรรยากาศในชั้นเรียน ความเหมาะสม ตัวแปรด้านผลผลิต เช่น ความรู้ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชาการ การจูงใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียนและการนับถือ เป็นต้น

วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน

วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน เป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอน ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์พูดคุย การใช้เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ และการใช้แบบสอบถาม นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสังเกต และการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนได้อีกด้วย

Braskamp and Ory (1994, p. 30 อ้างถึงใน สมรักษ์ กิจเดช, 2544, หน้า 83-85) ได้เสนอวิธีการเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้ว โดยใช้วิธีการเขียนประเมินและการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนได้อีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่เหมาะสม และนิยมใช้กันอย่างกว้างขวางสรุปได้ 5 ประการ คือ การสัมภาษณ์การใช้เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการพิจารณา ทบทวนจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอน ด้วยการสนทนาพูดคุยกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน เพื่อนครูนักเรียน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น วิธีนี้จัดเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกที่สุด แต่ก็มีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลมักไม่ให้ข้อคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา

2. การใช้เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์เป็นวิธีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ประกอบการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ วิดีโอเทปเทปบันทึกเสียง เป็นต้น ในปัจจุบันการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ จัดเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพ การสอนที่นิยมใช้ที่สุด ทั้งนี้เพราะแบบสอบถาม มีลักษณะที่เป็นแบบที่สร้างเป็นข้อความ และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก ๆ ได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการใช้แบบสอบถามมีข้อจำกัดที่การสร้างแบบสอบถามให้มีคุณภาพดีนั้นทำได้ยาก โดยเฉพาะความตรง (Validity) เกี่ยวกับ โครงสร้างที่ใช้ชี้ประสิทธิภาพการสอนของครู และ ความคลุมเครือของคำถามที่ใช้วัด ส่วนแบบสอบถามที่ใช้การเป็นส่วนใหญ่มักเป็นแบบสอบถาม เส้นมาตราประเมินค่า (Rating scale)

4. การสังเกตเป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการสอน อีกวิธีหนึ่ง โดยผู้ประเมินเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม และกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งของครู และนักเรียนในชั้นเรียนโดยตรง วิธีนี้ถึงแม้จะเป็นวิธีที่ได้ข้อมูลเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ แต่ก็มีข้อจำกัดอยู่ที่ความชานาญระยะเวลาและสัมพันธภาพคือความเข้าใจอันดีระหว่างผู้สังเกต และผู้ถูกสังเกต

5. พิจารณาทบทวนจ่ายเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นวิธีการนำเสนอเอกสาร หรือหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูมาพิจารณาวิธีนี้จัดเป็นวิธีที่น่าเชื่อถือได้ อีกวิธีหนึ่งเพราะพิจารณาจากเอกสารหลักฐานที่สามารถยืนยันได้ แต่สำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนไม่ควรยึดวิธีนี้เป็นหลักในการประเมินทั้งนี้เพราะในโครงสร้าง ของประสิทธิภาพการสอนมีตัวบ่งชี้บางตัวที่ไม่สามารถแสดงเป็นเอกสารหลักฐานได้ ดังนั้น การใช้วิธีนี้ประกอบกับวิธีอื่นจึงน่าจะเกิดผลดีที่สุด

Harris and Smith (1976, pp. 102-105) กล่าวว่า การสังเกตการสอนในชั้นเรียนก็เป็นวิธี ที่นิยมใช้กันมากสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูโดยสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ครูผู้สอนประเมินตนเอง ตัวครูผู้สอนเองถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการสอน และการปรับปรุงการสอนดังนั้นตัวครูผู้สอนจึงเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญอันดับแรกและที่นิยมใช้ กันมากเป็นเวลาชานานสำหรับเหตุผลที่ต้องใช้ครูผู้สอนเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการประเมิน ประสิทธิภาพการสอนมีด้วยกัน 3 ประการ คือ 1) ครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ ของตนเองในการปฏิบัติการสอน ได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น 2) การเกี่ยวข้องที่จะเต็มใจในการให้ข้อมูล 3) สิ้นเปลืองน้อยในการดำเนินการอย่างไรก็ตาม การใช้ครูผู้สอนประเมินตนเองมักมีปัญหา อยู่เสมอในการลำเอียงเข้าข้างตนเองแต่ก็สามารถขจัดปัญหานี้ได้โดยการทำความเข้าใจกับครูผู้สอน ให้รับทราบถึงอุดมคติของการประเมินประสิทธิภาพการสอนและประโยชน์ที่ครูผู้สอนจะได้รับ การประเมินประสิทธิภาพการสอน

2. การประเมินโดยนักเรียนนักเรียนจัดเป็นแหล่งข้อมูลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย อีกแหล่งหนึ่งสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนเนื่องจากมีข้อได้เปรียบในแนวคิด ว่า นักเรียนมีโอกาสมากที่สุดที่ได้เห็นการสอนและรับผลโดยตรงจากการสอนของครู ดังนั้นนักเรียนจึงน่าจะเป็นแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุด

3. การสังเกตการสอนในชั้นเรียนเป็นแหล่งข้อมูลที่ผู้ประเมินประสิทธิภาพการสอน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนโดยตรงถึงแม้ว่าการสังเกตการสอน ในชั้นเรียนจะเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการประเมินที่ค่อนข้างตรงแต่ก็อาจมีข้อจำกัดบางประการ ในเช่น การสอนบางอย่างไม่สามารถที่จะสังเกตได้ปัญหาการสิ้นเปลืองตลอดจนความตรง ของการสังเกตของผู้สังเกตแต่ละคนซึ่งยากที่จะได้รับการยอมรับ

4. การประเมินจากผู้บังคับบัญชาโดยทั่วไปมักมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นหลักสำคัญการประเมินผลโดยอาศัยผู้บังคับบัญชาเป็นแหล่งได้มา ซึ่งข้อมูลมักจะมีปัญหาในเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลาหรือไม่ให้ความสนใจแก่การสอนอย่างเต็มที่ จึงประเมินการสอนให้ครบถ้วนเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นแหล่งข้อมูลที่ดีได้จะต้องมีความสนใจและติดตามผลการสอนของครูอยู่ตลอดเวลา

5. การประเมินจากเพื่อนร่วมงานโดยหลักการได้ข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ดีและควรกระทำเพราะเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่เข้าใจงานการสอนอย่างดีที่สุดและรู้จักมุ่งหมายของการเรียนการสอน แต่โดยทั่วไปมักพบว่า ประเมินส่วนใหญ่มักจะไม่นิยมใช้เพื่อนร่วมงานเป็นแหล่งข้อมูล เนื่องจากปัญหาด้านสัมพันธภาพระหว่างครูด้วยกันความต้องการคนที่เข้าใจจริงใจ และเห็นใจกันอย่างแท้จริงตลอดจนมีใจกว้างและพร้อมที่จะรับฟังผลการประเมิน โดยใช้เพื่อนร่วมงานมักจะใช้ได้ดีในกรณีที่สอนเป็นคณะ

สรุปได้ว่า วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน คือ กระบวนการเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน เช่น การประเมินจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การใช้เครื่องมือ เป็นต้น ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสียในตัวเราแทบทั้งสิ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงความเป็นจริงในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น จะพบว่า ตัวครูผู้สอน และตัวผู้เรียนเป็นแหล่งข้อมูลที่มีโอกาสรับรู้ลักษณะพฤติกรรมการสอนของครู มักจะประกอบด้วย พฤติกรรม 2 ประเภท คือ 1) ลักษณะพฤติกรรมการสอนที่แสดงออกให้นักเรียนเห็น ซึ่งสมควรให้นักเรียนเป็นแหล่งข้อมูล 2) ลักษณะพฤติกรรมการสอนที่แสดงออกให้นักเรียนเห็นได้ ซึ่งสมควรให้นักเรียนเป็นแหล่งข้อมูล ดังนั้น การเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมที่สุดจึงน่าจะช่วยทำให้การศึกษาประสิทธิภาพการสอนบรรลุตามเป้าหมายสูงสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิภาพการสอนของครู

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอนของครู ตลอดจนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Burn (1987, p. 3) ได้เสนอแนวคิดถึงความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational

leadership หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ) กล่าวคือ ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน จะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตาม ด้วยการให้วัตถุประสงค์ของที่มีค่าตามต้องการ โดยมีเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยน คือ ผู้ตามต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามข้อตกลง แล้วผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะเน้นการดำเนินงานที่มีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์กรให้บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) เช่น การวางแผนการจ้ดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงมักไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกันมากนัก จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมของความเป็น “ผู้บริหาร” มากกว่าความเป็น “ผู้นำ”

Razik and Swanson (2001, p. 217) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้นำที่จะปรับปรุง และยกระดับแรงจูงใจตลอดจนเป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญต่อโรงเรียน

Griffith (2007, p. 145) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนว่า มีอิทธิพลต่อกระบวนการจูงใจของผู้ตามในการปฏิบัติงาน นิยามของภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะรวมไปถึงอิทธิพลทางตรง หรือทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อเป้าหมายของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ผลักดัน กระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นร่วมกันว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเกินกว่าที่กลุ่มคาดหวังไว้ และมีความผูกพันต่อเป้าหมายของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ในช่วงทศวรรษ 1980 ได้มีการวิจัยมากมายเกี่ยวกับ “โรงเรียนที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิผล” หรือ “โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งมาจากระดับสังคมเศรษฐกิจระดับล่างให้สูงขึ้นได้อย่างชัดเจน พบว่า มีปัจจัยเด่นชัดที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเหล่านี้ก็คือ การมีผู้นำการเรียนการสอน (Instructional leadership) ซึ่งก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการสูงนั่นเอง ต่อมา Heck, Larsen and Marcoulides (1990, pp. 94-125) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะและทักษะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ใช้ในการปรับปรุง

โรงเรียน ซึ่งพบว่า เป็นคุณลักษณะและทักษะที่ประกอบด้วยหลายมิติ (Multidimensional construct) สิ่ง que ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ในฐานะผู้นำทางการเรียนการสอนนำมาใช้ดำเนินการ ได้แก่ คุณลักษณะที่สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การตั้งความคาดหวังกับครูและนักเรียนไว้สูง (High expectations on students and teachers)
2. การบริหารโดยยึดจุดเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ (An emphasis on instruction)
3. การให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและบุคลากร (Provision of professional development)
4. การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน ที่นอกเหนือจากใช้เกณฑ์อื่น ๆ (Use of data to evaluate student's progress among others)
5. การแสดงพฤติกรรมสำคัญของผู้นำในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitating) การร่วมปรับปรุง (Improving) และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

Leithwood and Janzi (2005, p. 45) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา มีงานวิจัยอยู่ 9 เรื่อง ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Griffith and Steyvers (2004, p. 75) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อโรงเรียน อยู่หลายประการ เช่น การสร้างแรงจูงใจและความพยายามของครูใน โรงเรียนให้สูงขึ้น ทำให้ บุคลากรใน โรงเรียนมีความเชื่อมั่นและผู้พันต่อ โรงเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ครูมีกระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู
สมหมาย อ่ำคอนกลอย (2556, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่การปฏิบัติ (areas of practice) ประกอบด้วย วัฒนธรรม (Culture) ศาสตร์การสอน (Pedagogy) ระบบ (System) ความมีส่วนร่วม และการเป็นเครือข่าย (Partnership and net works) รวมทั้ง กิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นองค์ประกอบ ของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) ที่จะส่งผลให้การ จัด การสอนที่มีประสิทธิภาพมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ใ่ว่างใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจ และ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาส ให้มีการพัฒนาวิชาชีพส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน และ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้นบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2. วัฒนธรรม (Culture) ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสม ความปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จ ในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการชื่นชมในความสำเร็จและก้าวหน้าของนักเรียน

3. ศาสตร์การสอน (Pedagogy) เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผน การพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

4. ระบบ (System) ผู้บริหารควรสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้ บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงาน การบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผล การเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเอาใจใส่ ต่อนักเรียน ความเป็นส่วนร่วมและเครือข่าย (Partnership and net works) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชา และระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน กรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคม เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

Gafaranga and Joseph (2005) ได้วิเคราะห์เชิงปริมาณจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ของ โรงเรียนจากงานวิจัย จำนวน 28 เรื่อง ผลจากการวิจัย

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนประสิทธิภาพทางการสอนของครูซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Leithwood (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต่างมุ่งมั่นฝ่าฟันในการบริหารโรงเรียน โดยมีเป้าหมายพื้นฐานอยู่ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 2) เกื้อกูลการพัฒนาตนเองของครู 3) ช่วยเหลือครู โดยการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพผลร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนก่อนต่อเมื่อ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องทุ่มเท เสียสละ และจะต้องมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอเพื่อเป็นผู้ช่วยในการแก้ไขปัญหาที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core subjects) และทักษะชีวิต จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สินีนาฏ โพธิ์จิตญา โน (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระการสอน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในกลุ่มสาระเสริม มีระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระหลัก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครู ในระดับปานกลาง ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล้า พรหมณ์แก้ว (2555) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในอันดับสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกลักษณะของครู อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนอยู่ในอันดับสูงสุด และรองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ปรารณา ตันติกุล ไพบูลย์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ในสถานศึกษาด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง

ไพรสุดา หมั่นหาดี (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาด้านการเป็นผู้มีบารมีด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรื่องลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ สร้างความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในเครือข่ายกรู๊ปและระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .01$) เรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ตามลำดับ

เดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง เมื่อพิจารณารายด้าน แล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชญัญชิตา กาสิชัย (2556) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มย่อยที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 36 (เชียงราย-พะเยา) 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มย่อยที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เชียงรายพะเยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึง เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างกำลังใจด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลกำลังดับ 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มย่อยที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เชียงราย-พะเยา ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่แสดงออกถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลรองลงมา คือ ด้านการเตรียมการและด้านการดำเนินการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มย่อยที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (เชียงราย-พะเยา) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน ($r = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ผู้บริหารการศึกษา

พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงแล้วจะมีแนวโน้ม และทิศทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน

พิมพัลลัญช์ นันทยทวิกุล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับพฤติกรรมการสอนของครู และระดับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครูทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรนนท์ เกิดม่วง (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับบทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) บทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้านนิเทศภายใน และด้านการวัดผลและประเมินผล 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .882$)

อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ประสิทธิผลการสอนของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประสิทธิผลการสอนของครูด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการสอนของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูสูงสุดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการสอนของครูด้านการวัด และประเมินผลการเรียนการสอนต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปริศนา กล้าหาญ (2559) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสดงความใส่ใจงานการสอน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Bass (1985) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้นระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพความพยายามและความพึงพอใจ พบว่าการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภพมากกว่าจะทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์การบริหารแบบวางเฉยแบบเชิงรุกและการปล่อยตามสบาย ตามลำดับ

Evers (1987, p. 42) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 74 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ได้ดีที่สุดในสถานการณ์ ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ได้ดีที่สุดในสถานการณ์ กลุ่มที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่าแบบพฤติกรรมของผู้บริหาร หรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูง

Kendrick (1988, p. 1330) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา โรงเรียนระดับมัธยมในเมืองให้มียุทธประสิทธิผล โดยวิจัยเชิงคุณภาพผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะรุนแรงและต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือเปลี่ยนสภาพ ในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

Burk and Greenglass (1989, p. 55) ได้วิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ ในการทำงานน้อยลงและจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

Buzzi (1990, p. 177) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครู ใหญ่ในรัฐคอนเนคติกัต โดยการ ใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐคอนเนคติกัต ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน

Pentelides (1991, p. 768) ได้วิจัยเรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะ ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถ อธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

McDaniel and Wolf (1992) ได้วิจัยเรื่อง การทดสอบแนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของเบส โดยทดสอบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจและคงอยู่ของ พยาบาลหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพและผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานสูง

Felton (1995) ได้ศึกษาเรื่อง ราวความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Benedetto (1998) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กับภาวะผู้นำแบบปฏิรูป หรือสภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

Royold (1998) ได้ศึกษา องค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ในสหราชอาณาจักร โดยศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพ และองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ครูควรใช้สื่อหลากหลายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สอนโดยยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช่สอนตามหนังสือ และโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น ครู และบุคลากรของโรงเรียนควรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจัดการเรียนการสอนที่ทำทายความสามารถ มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการบันทึกผลการเรียน เพื่อพัฒนา และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

Ross and Gray (2006) ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยศึกษาผ่านตัวแปรการรับรู้ ความสามารถทำงานร่วมกันกับครู โดยศึกษา โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 205 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและครูมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมสูง ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในโรงเรียนจึงมีความสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เพียงคนเดียวเพราะการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ และมีการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่อครูรวมทั้งทั้งทางด้านการสร้างบารมีสำหรับตัวผู้บริหารเอง การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญด้านปฏิสัมพันธ์รายบุคคลเพื่อทราบปัญหาและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระทางความคิดพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

จากความรู้เดิมที่มีอยู่ ซึ่งจะเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่คืบหน้าจะต้องกระตุ้นและส่งผลต่อ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ และนักเรียนมีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ ในการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูเพื่อให้เกิดการสอน ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรีเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2559 จำนวน 904 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 269 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	51	15
ขนาดกลาง	136	40
ขนาดใหญ่	152	45
ขนาดใหญ่พิเศษ	565	168
รวม	904	269

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
 มีคำถามจำนวน 24 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------|
| 1. ด้านการเป็นผู้มีบริวารมี | 6 ข้อ |
| 2. ด้านเป็นผู้สร้างแรงคลใจ | 6 ข้อ |
| 3. ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา | 6 ข้อ |
| 4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล | 6 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต
 ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีคำถาม จำนวน 30 ข้อ

- | | |
|---|-------|
| 1. ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน | 6 ข้อ |
| 2. ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย | 6 ข้อ |
| 3. ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน | 6 ข้อ |
| 4. ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีคุณภาพ | 6 ข้อ |
| 5. ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ | 6 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิด
 ของ Likert (1967, p. 197) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษา 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ และประสิทธิภาพการสอนของครู 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ
 ประกอบด้วย

- | |
|---|
| 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด |
| 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก |
| 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง |
| 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย |
| 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหาตามตัวแปรที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ตามเกณฑ์ประเมินผ่านความสอดคล้อง .05 ขึ้นไป ดังนี้

1 หมายถึง สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และแก้ไขสำนวนภาษา ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|-----|-----------------------|--|
| 3.1 | ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 | ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 | นายสมศักดิ์ ดั่งเจริญ | ผู้อำนวยการ โรงเรียน โทริสัมพันธ์พิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 |

4. นำแบบสอบถามมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยดูค่ารายข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จึงจะเป็นคำถามที่ใช้ได้ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง .61-.86 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง .35-.87

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

6. หลังจากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปที่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 269 ฉบับ และได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มา ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดกระทำข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์แบบประเมินค่า (Rating scales) ตามแนวคิดของ Likert (Likert scales) 5 ระดับ Likert (1967, p. 197) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอนมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอนมาก

3 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอนปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอนน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพการสอนน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) มีหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน การเป็นผู้มีบารมี

X_2 แทน การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

X_3 แทน การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

X_4 แทน การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

Y แทน ประสิทธิภาพการสอนของครู

Y_1 แทน การสร้างความชัดเจนในบทเรียน

Y_2 แทน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

Y_3 แทน การแสดงความใส่ใจในงานการสอน

Y_4 แทน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

Y_5 แทน การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏ ในตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> =269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.11	0.62	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	4.08	0.59	มาก	3
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.07	0.64	มาก	4
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล	4.09	0.65	มาก	2
รวม	4.09	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคลการเป็นผู้สร้างแรงดลใจและการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18ด้านการเป็นผู้มีบารมี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้มีบารมี	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดจุดประสงค์ได้ชัดเจนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.71	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.05	0.75	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน	4.14	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.76	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพุดให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.07	0.76	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณา	4.10	0.80	มาก	4
รวม	4.11	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบารมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดจุดประสงค์ได้ชัดเจน ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะต้องบรรลุเป้าหมาย	4.12	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.72	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญขององค์กร	4.08	0.69	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและท้าทายผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของ การปฏิบัติงาน	4.00	0.73	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครุร่วมอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.07	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้	4.17	0.71	มาก	1
รวม	4.08	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่างานจะต้องบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญขององค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและท้าทายผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	n=269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหา	4.07	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ทันสมัยแก่ครู	4.02	0.77	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการคิดแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและใช้ข้อมูลวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา	4.11	0.80	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.07	0.77	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของครู	4.07	0.70	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหามุมมองทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	4.06	0.75	มาก	5
รวม	4.07	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการคิดแก้ไขปัญหา ด้วยเหตุผลและใช้ข้อมูลวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทาง หรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยแก่ครู

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	n=269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร	4.10	0.79	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.13	0.85	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานต้องการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง	4.12	0.76	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสกับผู้ร่วมงานในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ	4.12	0.71	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.94	0.83	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ร่วมงาน ได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น จัดสัมมนาหรือศึกษา ดูงานนอกสถานที่	4.11	0.78	มาก	4
รวม	4.09	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตาม ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสกับผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการพัฒนาจุดเด่นของตนเองตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 7-12

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการสอนของครู	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.26	0.87	มาก	4
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลาย	4.25	0.63	มาก	5
3. ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน	4.28	0.54	มาก	1
4. ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีประสิทธิภาพ	4.28	0.56	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบ ความสำเร็จ	4.28	0.74	มาก	3
รวม	4.27	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 7พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน

ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูอธิบายขอบข่ายสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ ก่อนสอน	4.25	0.68	มาก	3
2. ครูตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ก่อนทำการสอนในเนื้อหาใหม่	4.11	0.77	มาก	6
3. ครูอธิบายหรือตอบข้อสงสัยในการเรียนที่เกิดขึ้น กับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน	4.20	0.68	มาก	5
4. ครูอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง หรือใช้สื่อประกอบ การอธิบาย เพื่อให้บทเรียนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น	4.51	4.31	มากที่สุด	1
5. ครูทบทวนเนื้อหาและสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน	4.23	0.71	มาก	4
6. ครูชี้แจงผู้เรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาสาระ ที่ต้องเรียนซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้ว และสิ่งที่จะต้องเรียนต่อไป	4.27	0.66	มาก	2
รวม	4.26	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อในระดับมาก ยกเว้น ข้อครูอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง

หรือใช้สื่อประกอบการอธิบาย เพื่อให้บทเรียนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูชี้แจงผู้เรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาสาระที่ต้องเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้วและสิ่งที่จะต้องเรียนต่อไปครูอธิบายขอบข่ายสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนสอน ครูทบทวนเนื้อหาและสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนทำการสอน ในเนื้อหาใหม่

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครู
โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการสอน	4.18	0.73	มาก	5
2. ครูให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการใช้ สายตา น้ำเสียง และท่าทางประกอบ	4.31	0.64	มาก	2
3. ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยายการถามคำถาม การอภิปราย แล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ	4.15	0.66	มาก	6
4. ครูให้รางวัลควบคู่กับการเสริมแรง เช่น เพิ่มคะแนน ให้เป็นพิเศษ ให้คำชมเชย หรือให้เรียนด้วยตนเอง เมื่อนักเรียนตอบคำถามได้ถูกต้อง	4.21	0.68	มาก	4
5. ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.46	2.51	มาก	1
6. ครูใช้คำถามที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความชัดเจน เพื่อกระตุ้นและแนะนำเพิ่มเติมให้แก่ นักเรียน	4.22	0.71	มาก	3
รวม	4.25	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ครูให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการใช้สายตาน้ำเสียง และท่าทางประกอบ และครูใช้คำถามที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความชัดเจนเพื่อกระตุ้นและแนะนำเพิ่มเติมให้แก่ นักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยายการถามคำถามการอภิปรายแล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน

ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแผน โดยยึดหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง	4.24	0.64	มาก	5
2. ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียน การสอนโดยไม่ นำงานอื่น ๆ มาทำในขณะที่สอน	4.36	0.67	มาก	1
3. ครูเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	0.72	มาก	3
4. ครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.71	มาก	4
5. ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.30	0.69	มาก	2
6. ครูวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เนื้อหาสาระ สอดคล้อง	4.24	0.69	มาก	6
รวม	4.28	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียน การสอนโดยไม่นำงานอื่น ๆ มาทำในขณะที่สอน ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและครูเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เนื้อหาสาระสอดคล้อง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียน มีประสิทธิภาพ	<i>n</i> = 269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือมอบหมายงานอื่น ๆ ปฏิบัติหลังจากสอนจบบทเรียน	4.35	0.66	มาก	1
2. ครูดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงาน และตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.70	มาก	2
3. ครูเน้นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเองทุกครั้งที่สอน	4.22	0.71	มาก	6
4. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าถามในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ กล้าแสดงออกและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่	4.25	0.68	มาก	5
5. ครูปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.67	มาก	3
6. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.26	0.72	มาก	4
รวม	4.28	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือมอบหมายงานอื่น ๆ ปฏิบัติหลังจากสอนจบบทเรียน ครูดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงาน และตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและครูปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูเน้นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกครั้งที่สอน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ประสิทธิภาพการสอนของครู	n=269		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ				
1. ครูแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.26	0.66	มาก	4
2. ครูปรับปรุงเนื้อหาของบทเรียนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสอดคล้องกับท้องถิ่น	4.20	0.68	มาก	6
3. ครูแนะนำเอกสารหรือแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	4.23	0.65	มาก	5
4. ครูให้คำแนะนำตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนจนประสบความสำเร็จในการเรียน	4.31	0.65	มาก	3
5. ครูจัดประสบการณ์และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นอกห้องเรียนอยู่เสมอ	4.35	3.13	มาก	1
6. ครูปรับปรุงเนื้อหาสาระและจัดลำดับเนื้อหาที่สอน เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.33	0.68	มาก	2
รวม	4.28	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดประสบการณ์และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน อยู่เสมอครูปรับปรุงเนื้อหาสาระและจัดลำดับเนื้อหาที่สอนเพื่อให้ง่ายต่อการเรียนการสอน อยู่เสมอและครูให้คำแนะนำ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนจนประสบความสำเร็จในการเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ครูปรับปรุงเนื้อหาของบทเรียน ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสอดคล้องกับท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต
ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพการสอนของครู											
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	0.25**	00	0.39**	00	0.45**	00	0.43**	00	0.35**	00	0.48**	00
X_2	0.21**	00	0.39**	00	0.44**	00	0.45**	00	0.35**	00	0.47**	00
X_3	0.30**	00	0.38**	00	0.43**	00	0.45**	00	0.33**	00	0.49**	00
X_4	0.22**	00	0.43**	00	0.40**	00	0.46**	00	0.32**	00	0.47**	00
X	0.27**	00	0.43**	00	0.47**	00	0.49**	00	0.37**	00	0.52**	00

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_3) ด้านการเป็นผู้มีบริม (X_1) ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล (X_4) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 269 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1967, p. 197) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .61-.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35-.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีมารมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคลการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ และการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความแน่นอนในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดจุดประสงค์ได้ชัดเจนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่างานจะต้องบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและท้าทายผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของ การปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการคิดแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและใช้ข้อมูลวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยแก่ครู

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสกับผู้ร่วมงานในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การแสดงความใส่ใจในงานการสอนทำให้กระบวนการเรียนรู้

ของนักเรียนมีประสิทธิภาพการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การสร้างความชัดเจนในบทเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายตามลำดับสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นข้อควรอธิบายพร้อมยกตัวอย่างหรือใช้สื่อประกอบการอธิบายเพื่อให้บทเรียนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูชี้แจงผู้เรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาสาระที่ต้องเรียนซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้ว และสิ่งที่จะต้องเรียนต่อไปครูอธิบายขอบข่ายสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนสอน ครูทบทวนเนื้อหาและสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนทำการสอนในเนื้อหาใหม่

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ครูให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการใช้สายตา น้ำเสียงและท่าทางประกอบ และครูใช้คำถามที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความชัดเจนเพื่อกระตุ้นและแนะนำเพิ่มเติมให้แก่ นักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การถามคำถามการอภิปรายแล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ

2.3 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน โดยไม่นำงานอื่นๆมาทำในขณะที่สอน ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและครูเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูวิเคราะห์หลักสูตรหน่วยการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เนื้อหาสาระสอดคล้อง

2.4 ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือมอบหมายงานอื่น ๆ ปฏิบัติหลังจากสอนจบบทเรียน ครูดูแลนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และครูปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูเน้นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกครั้งที่สอน

2.5 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดประสบการณ์

และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียนอยู่เสมอ ครูปรับปรุงเนื้อหาสาระและจัดลำดับเนื้อหาที่สอนเพื่อให้ง่ายต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ และครูให้คำแนะนำตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนจนประสบความสำเร็จในการเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ครูปรับปรุงเนื้อหาของบทเรียนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสอดคล้องกับท้องถิ่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาทุกด้านตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อมั่นซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้ความเอาใจใส่ต่อการทำงานของครูรวมทั้งมีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจครู เพื่อให้ครูมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อินทอร โควังชัย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ พรสุดา กุโนภาส (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พณพร เกษตรเวทิน (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม อำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านผล ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบารมีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู แสดงความสามารถ กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง อุทิศเวลาให้กับส่วนรวมทำให้ครูเกิดความเคารพนับถือ และไว้วางใจ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้มี บารมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ที่กล่าวว่า ความมีบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ เกิดศรัทธา สามารถ โน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคิดเห็นคล้ายตามได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนวิษญ์ เอื้อจางง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพบพระวาลีย์รวมไทย อำเภอพบพระสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านการเป็นผู้มีบารมีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ รุ่งทิวา แผ่นทอง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการเป็นผู้มีบารมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธวัชรัตน์ ไบบัว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีพบว่า ด้านการเป็นผู้มีบารมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 แสดงความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ และให้ความไว้วางใจ ว่าครูจะปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย มีการส่งเสริมการทำกิจกรรมที่ใ้ครูได้ทำงาน เป็นทีม และผู้บริหารมีการให้กำลังใจให้ครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จจึงทำให้ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ที่กล่าวว่า การคลใจ (Immpiration) มีความสัมพันธ์กับความมีเสน่ห์ เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมาย ในอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ผู้นำ จะคลใจผู้ตามหรือปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษา ของ จริยา บุญมา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก เช่นเดียวกับ จิตรา ทรัพย์โถม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ด้านการสร้างแรงคลใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงคลใจ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้ สติปัญญาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 มีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนภาคเรียนละ 1 เรื่อง มีการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวก ให้กับครูในการเรียนการสอน มีการจัดทำวิจัยทัศน เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน มีการติดต่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารใหม่ๆ ให้ครูได้รับทราบอยู่เสมอ จึงทำให้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหากระตุ้น ให้เกิดระบบการคิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิด ในการวิเคราะห์ปัญหาสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทน์ภัต ราชพงษ์ชานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขาว์ ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สุกัญญา พันธุ์ธงไชย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีพบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สินีนาฏ โภทิจิณญาโน (2554) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 มีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคนให้คำแนะนำเมื่อการปฏิบัติงานเกิด จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individual consideration) ผู้นำจะแสดงความสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทน์ภัส รัชพงศ์ชฎานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขาว์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ จิตรา ทรัพย์โถม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 2 พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พณพร เกษตรเวทิน (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีการวางแผนการสอนที่เป็นระบบ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ มีสื่อประกอบการสอนที่หลากหลาย มีการวัดผลและประเมินผลที่ได้มาตรฐาน มีการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพ การสอนของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กล้า พรหมณ์แก้ว (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของพระ สอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของพระสอน ศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียนค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน ของครูนั้นมีสื่อที่ทันสมัยประกอบการอธิบายขยายความและครูผู้สอนเองก็จะต้องมีหน้าที่ ในการสรุปสาระความรู้ และจัดทำใบงาน ใบความรู้ประกอบการสอน ในทุกภาคการศึกษา ก่อนทำการสอนทุกครั้ง ครูจะต้องเขียนแผนการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ ส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความพร้อมก่อนจัดการเรียนการสอนทุกครั้ง จึงทำให้ ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียนค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ สัจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 37) กล่าวว่า ก่อนสอนครู ควรเตรียมการสอนทุกครั้ง คำนึงถึงจุดประสงค์ของการสอนการเลือกเนื้อหาสาระวิธีการสอน การใช้สื่อที่หลากหลายและการวัดผลและประเมินผลที่ถูกต้อง เช่นเดียวกับ เศษฐ์ธิดา ตรีศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการสร้าง ความชัดเจนในบทเรียน ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

คณิกา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ด้านการสร้าง ความชัดเจน ในบทเรียนค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากผู้บริหาร ให้การสนับสนุนจัดหาสื่ออุปกรณ์ประกอบการสอน และการจัดกิจกรรมและจัดครูเข้ารับการอบรม เพิ่มศักยภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ ครูเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 จะต้องส่งงานวิจัย ในชั้นเรียนทุกภาคเรียน จึงทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลายค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Weaver and Richard (1978, pp. 145-148) ได้อธิบายถึง ลักษณะการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของครูที่เข้าใจนักเรียนเข้าใจธรรมชาติของการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ ปริศนา กล้าหาญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ บัณฑิต โคนโพธิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพ การสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลายค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอนค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 จะอุทิศเวลาให้กับการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มเวลาเต็มความสามารถ เห็นได้จากแต่ละ โรงเรียนจะไม่ทำงานพิเศษหรืองานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเข้ามาทำ ในห้องเรียน การตรวจการบ้านของนักเรียนครูก็มีข้อเสนอแนะให้นักเรียนได้ปรับปรุงแก้ไข

อยู่เสมอ ตลอดจนครูได้สรรหาวิธีการสอนที่ทันสมัยและเกิดความสนุกสนานในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในชั้นเรียน จึงทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการแสดงความใส่ใจ ในงานการสอน ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิตร (2550, หน้า 153) ได้กล่าวว่า ลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคโลกไร้พรมแดน ควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดการฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำ ด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู และดำรงอยู่ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา เช่นเดียวกับ อุทิศ จันทรเสนา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาใน กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอนค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจ ในงานการสอนค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียน มีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู โรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีการดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมี กระบวนการออกแบบการจัดกิจกรรมการสอนที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนในการสอนเป็นขั้น ๆ ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสอน ขั้นสรุป ตลอดจนกระบวนการวัดประเมินผลของครู เป็นระบบมาก มีการจัดสอบ ก่อนและหลังเรียนอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำสื่อ ประกอบการสอนด้วยตนเอง สนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดอบรมการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ และสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียนจึงทำให้กระบวนการ การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ดัง พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้กล่าวว่า ครูนั้นควรจะ ได้ฝึกตนเองให้เกิดความแตกฉานและแม่นยำชำนาญ ทั้งในวิชาความรู้วิธีสอนเพื่อสามารถสอนวิชา ทั้งปวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า ก) เช่นเดียวกับ วิปีสา เขียวยา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในกับประสิทธิภาพการสอนของ

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี ด้านการทำให้กระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ อำไพ อุสาหะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เช่นเดียวกับ ปริศนา กล้าหาญ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2.5 ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีความรู้ความสามารถ อันเกิดจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูหาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน ตลอดจนมีนโยบายให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลจึงทำให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ใช้สื่อประกอบการสอนได้อย่างลงตัว เป็นผลให้ผู้เรียนเกิดความสำเร็จในการเรียนในเนื้อหาวิชานั้นๆ จึงทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อุรุทยา (2541, หน้า 5) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนที่ดีของครูนั้น ต้องมีการประยุกต์เทคนิค วิธีการสอนให้เข้ากับการเรียนการสอนโดยสามารถย่อยหลักการและทฤษฎีที่เป็นเบื้องหลังของเทคนิคนั้น ๆ มาใช้เข้ากับการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในชั้นเรียน ยึดหลักการที่มีอยู่ในหลักสูตรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนและผลักดันให้นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์จริงไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ เช่นเดียวกับ เศรษฐ์ธิดา ตรีศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียน

ประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตาม สมมติฐานที่ให้ไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะ ที่มีได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์ และปฏิบัติงาน ได้เต็มตามศักยภาพ แล้วทำให้การดำเนินการสอนของครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อ การเรียนรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ กับเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, pp. 124-125) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังของผู้ร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การผู้นำจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจ มุ่งสู่ประโยชน์ของกลุ่ม และองค์การหรือสังคม สอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ กล้า พราหมณ์แก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของ พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์วัลย์ นันทยทวิกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการสอนของครูทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ แก้วนวล (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเต็มใจและภูมิใจที่ได้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับเปลี่ยน บทบาทของตนเอง จากผู้บังคับบัญชาสั่งการเป็น ผู้นำที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ตาม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงาน

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและท้าทายผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ สร้างความท้าทายในการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานตลอดจนให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยแก่ครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหา ตลอดจนแนะนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัย

แก่ครู และผู้ร่วมงาน ควรวางตัวเป็นโค้ชในการคอยดูแลแนะแนวทางตลอดจนลงมารับทราบปัญหา กับครูผู้สอนให้มาก

1.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อครูและผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู

2.1 ด้านการสร้างความรู้ความชัดเจนในบทเรียน พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนทำการสอนในเนื้อหาใหม่ ดังนั้น ก่อนการสอนหรือขึ้นเนื้อหาใหม่ครูควรตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อน โดยการจัดการสอบก่อนเรียน เพราะจะได้ทราบความรู้ความสามารถของนักเรียน

2.2 ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การถามคำถาม การอภิปรายแล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ ดังนั้น ครูควรมีวิธีการนำเสนอ หรือการนำเข้าสู่บทเรียนที่หน้าสนใจ โดยควรมีสื่อประกอบการเรียนการสอนที่หลากหลาย และง่ายต่อการทำความเข้าใจแก่นักเรียน ควรมีการร่วมอภิปราย การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิด หาคำตอบให้มาก

2.3 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ และ ผลการเรียนรู้ ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เนื้อหาสาระสอดคล้อง ดังนั้น ก่อนทำการสอนครูควรเตรียมตัวและเตรียมความพร้อม โดยการวิเคราะห์หลักสูตร และวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ให้ตรงกับหลักสูตร ตลอดจนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ตรงกับหลักสูตรและมีวัตถุประสงค์ชัดเจน สอดรับกันกับหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และผลเรียนรู้ที่คาดหวัง ตลอดจนมีการวัดประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนที่ชัดเจน

2.4 ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเน้นพฤติกรรมที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกครั้ง ที่สอน ดังนั้น ครูควรให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม และให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองบ้าง จะทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจที่คงทน ครูควรลดวิธีการสอนแบบบรรยายให้น้อยลง เน้นการปฏิบัติให้มาก และมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.5 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ พบว่า รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูควรปรับปรุงเนื้อหาของบทเรียนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสอดคล้องกับท้องถิ่น ดังนั้น ครูควรจัดทำเอกสารประกอบการสอนปรับปรุงเนื้อหาสาระในการสอนให้น้อยลงและเข้าใจง่าย คลอบคลุม สาระเนื้อหาที่จำเป็นตามหลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่นของนักเรียนด้วย

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรรีความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของครูให้มากต้องแนะนำแนวทางรูปแบบการเรียนการสอนใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูรักในการสอน และตระหนักในหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เป็นที่ปรึกษาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำสื่อและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้สอนเต็มศักยภาพและนักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กล้า พรหมณ์แก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบุรี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กษมา วรวรรณ ฌ อยุธยา. (2544). การประกัน โอกาส และการประกันคุณภาพการศึกษา.
เอกสารการประชุมปฏิบัติการคณะกรรมการจัดทำแผนการประกัน โอกาส
การประกันคุณภาพและประกันประสิทธิภาพการศึกษา, ม.ป.ท.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
กับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไกรยสุสิทธิ์ ค่อนศรี. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขันทอง พะชะ. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา ทรัพย์โถม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จිරนนท์ เกิดม่วง. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนัญชิตา กาลิชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มย่อยที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชารี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- เชษฐจิศา ตรีศรี. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงมตรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เดือนเพ็ญ เข้มสวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวิษณุ เอื้อจางันต์. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนพบพระวอแลย์ร่วมไทย อำเภอบพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนลิตา ก้องยืนยง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชวัลรัตน์ ไบบัว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล นาคเปี่ยม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทน์ภัท รัชพงศ์ญาณนท์. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเขาว์ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บัณฑิต โลกโพธิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- บุญชู จินดารัตน์. (2544). *สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.

- ปรารณา ดันติกุลไพบูลย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปริศนา กล้าหาญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พนพร เกษตรเวทิน. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสุดา คุโนภาส. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์วัลย์ นันทย์ทวิกุล. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพโรสุดา หมั่นหาดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2555). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- รัตนา อัฐภูมิสุวรรณ. (2537). *องค์การและการจัดการ (Organization & Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครเหนือ.
- รุ่งทิวา แผ่นทอง. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วนันธิยา สังข์กดา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ศักยภาพของตนเองกับสถานะด้านการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเภสัชกร โรงพยาบาล*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา สิงห์เคนทร์. (2553). *ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิปัสยา เขียววา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วุฒิพงษ์ นาสมขวัณ. (2555). *ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย บ้านค่ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. (2549). *กลยุทธ์ความเป็นเลิศทางการบริหารคน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ กุลเมืองน้อย. (2547). *ผลกระทบของระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO9000: 2000 ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจการพิมพ์. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สมรักษ์ กิจเดช. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมุทร ชำนาญ. (2558). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* ราชอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18. (2558). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2559.* ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *แนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *สรุปข้อมูลพื้นฐานการศึกษา ปีการศึกษา 2546.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2555-2559.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สินีนากู โปธิจิณญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา พันธุ์ชงไชย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2549). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุพรรณิ โสมาเกต. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวรรณิ เขยสมบัติ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). *ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ต่างกันอย่างไร*. เข้าถึงได้จาก http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id
- อรรณพ พงษ์วาท. (2540). *ผู้บริหารกับการพัฒนาศึกษา อะไร ทำไม อย่างไร*. เชียงใหม่. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อานัส สินเบญจพงศ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อารีรัตน์ แก้วนวล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- อำไพ อุตสาหะ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อินทอร โควังชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพ
การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทิศ จันทร์เสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Improving organization effectiveness through transformation
leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (1984). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Boston:
Allyn & Bacon.
- Benedetto, R. R. (1998). Principle leadership style and student achievement in small rural
school of New Mexico. *Dissertation Abstracts International*, 49(4), 2037-A.
- Bloom, B. S. (1976). *Human characteristic and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Borich, G. D. (1992). *Effective teaching method*. New York: MacmillanPublishing
Company.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching:
An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42, 261-273.
- Burns, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Buzzi, M. J. (1990). The relationship of school effectiveness to selected diminution of principals
instructional leadership in elementary school in the state of Connecticut. *Dissertation
Abstracts International*, SI(12A), 3967.

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Evers, A. S. (1987, June). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 4249-A.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction*. New York: McGraw-Hill.
- Gafaranga, & Joseph. (2005). Demythologising language studies: Conversational structure versus social structure in bilingual interaction. *Journal of Pragmatics*, 37, 281-300.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Griffiths, T. L., & Steyvers, M. (2004). Finding scientific topics. *Proceeding of the National Academy of Science*, 101, 5228-5235.
- Griffiths, T. L. (2007). Innateness and culture in the evolution of language. *Proceedings of the National Academy of sciences*, 104, 5241-5245.
- Harris, L. A., & Smith, C. B. (1976). *Reading Instruction Diagnostic Teaching in the Classroom* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Heck, L., & George, A. M. (1990). Instructional leadership and school achievement. *Validation of Causal Model, Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- John, D. M. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Mill Book Company.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1961). *The Social psychology of organization*. New York: Harper and Row.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstracts International*. 49(6A), 1330.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kyriacou, C., & Pratt, J. (1985). *Teacher stress and psychosomatic symptoms*. *British Journal of Educational Psychology*, 55, 148-155.

- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research: 1996-2005. *Leadership and Policy in Schools, 4*(3), 177-199.
- Leithwood, K. (2001). School leadership in the context of accountability policies. *International Journal of Leadership in Education, 4*(3), 217-235.
- Likert, R. (1967). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McDaniel, C., & Wolf, G. A. (1992). Transformational leadership in nursing service: A test of theory. *JONA, 3*(2), 428.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Pantelides, J. R. (1991). *An Exploration of the Relationship Between specific Instructional Leadership Behaviors of elementary Principals and Student Achievement*. Dissertation Abstracts International.
- Raynold, D. (1998). Schooling for literacy: A review of research on teacher effectiveness and school effectiveness and implication for contemporary education policy. *Education Review, 24*(5), 50.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Richard, L. D. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Harcourt Brace College Publishers.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organization values: The mediating effect of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 179-199.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: McMillan.
- Weaver, R. L. (1978). *The challenge of quality of teaching*. College and University Teaching.
- Zaleznik, A. (1989). Managers as leaders: Are they different. *Harvard Business Review Special Collection, 12*(7), 7-13.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0267

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

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายรณชัย กิ่งแก้ว รหัส: 58920438

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0268

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

17 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายรัชชัย กิ่งแก้ว รหัส: 58920438

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0269

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

25 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายรัชชัย กิ่งแก้ว รหัส: 58920438

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี เขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 4 ด้าน คือ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใน 5 ด้าน คือ การสร้างความชัดเจนในบทเรียนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายการแสดงความสามารถในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ จำนวน 30 ข้อ

3. ขอความกรุณาคุณครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงข้อมูลที่ได้จะถือว่าเป็นความลับ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในอนาคตต่อไปและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายใดๆ แก่ผู้ตอบทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

รณชัย กิ่งแก้ว

นิติศาสตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่านเลือกระดับการปฏิบัติ ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องการแสดงออกที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว ระดับปฏิบัติการ

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก
3 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง
2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย
1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
การเป็นผู้มีบารมี					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดจุดประสงค์ ได้ชัดเจนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอด ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ดีในการทำงาน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ มีความเอื้ออาทร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพุดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณา					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่างานจะต้องบรรลุเป้าหมาย					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
9. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักภารกิจที่สำคัญขององค์กร					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและท้าทายผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้					
การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหา					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ทันสมัยแก่ครู					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการคิดแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของครู					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหามุมมองทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล					
19. ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา					
20. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสกับผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ร่วมงานได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น จัดสัมมนา หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่					

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ต้องการให้ท่านเลือกระดับการปฏิบัติ ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมการสอนของครู โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องที่ตรงกับ ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นระดับประสิทธิภาพของครูตามคุณลักษณะ แต่ละด้าน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ระดับปฏิบัติการ

5 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก

3 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย

1 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
การสร้างความชัดเจนในบทเรียน					
1. ครูอธิบายขอบข่ายสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนสอน					
2. ครูตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนก่อนทำการสอน ในเนื้อหาใหม่					
3. ครูอธิบายหรือตอบข้อสงสัยในการเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้อย่างชัดเจน					
4. ครูอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง หรือใช้สื่อประกอบการอธิบาย เพื่อให้บทเรียนมีความชัดเจนยิ่งขึ้น					
5. ครูทบทวนเนื้อหาและสรุปเนื้อหาเมื่อจบบทเรียน					
6. ครูชี้แจงผู้เรียนให้ทราบถึงขอบข่ายเนื้อหาสาระที่ต้องเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนมาแล้วและสิ่งที่จะต้องเรียนต่อไป					

ประสิทธิผลการสอนของครู	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
7. ครูใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการสอน					
8. ครูให้ความสนใจนักเรียนในขณะที่สอนด้วยการใช้สายตา น้ำเสียง และท่าทางประกอบ					
9. ครูนำเสนอวิธีการเข้าสู่บทเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย การถามคำถาม การอภิปรายแล้วให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ อย่างอิสระ					
10. ครูให้รางวัลควบคู่กับการเสริมแรง เช่น เพิ่มคะแนนให้เป็นพิเศษ ให้คำชมเชย หรือให้เรียนด้วยตนเองเมื่อนักเรียนตอบคำถาม ได้ถูกต้อง					
11. ครูให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
12. ครูใช้คำถามที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความชัดเจน เพื่อกระตุ้น และแนะนำเพิ่มเติมให้แก่ นักเรียน					
การแสดงความใส่ใจในงานการสอน					
13. ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาแผน โดยยึดหลักสูตร และคู่มือการใช้หลักสูตรเป็นแนวทาง					
14. ครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนโดยไม่นำงานอื่น ๆ มาทำในขณะที่สอน					
15. ครูเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16. ครูดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ					
17. ครูปรับเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ตามสภาพจริง					
18. ครูวิเคราะห์หลักสูตร หน่วยการเรียนรู้และ ผลการเรียนรู้ ก่อนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เนื้อหาสาระสอดคล้อง กับหลักสูตร					

ประสิทธิภาพการสอนของครู	ระดับปฏิบัติการ				
	5	4	3	2	1
การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ					
19. ครูให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด หรือมอบหมายงานอื่น ๆ ปฏิบัติหลังจากสอนจบบทเรียน					
20. ครูเล่นนักเรียนในขณะที่นักเรียนปฏิบัติงานและตรวจสอบความก้าวหน้าในการทำงานของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21. ครูเน้นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทุกครั้งที่สอน					
22. ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าถามในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจกล้าแสดงออก และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่					
23. ครูปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
24. ครูสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย					
การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ					
25. ครูแบ่งเนื้อหาที่ต้องการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
26. ครูปรับปรุงเนื้อหาของบทเรียนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสอดคล้องกับท้องถิ่น					
27. ครูแนะนำเอกสารหรือแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม					
28. ครูให้คำแนะนำตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนจนประสบความสำเร็จในการเรียน					
29. ครูจัดประสบการณ์และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน อยู่เสมอ					
30. ครูปรับปรุงเนื้อหาสาระและจัดลำดับเนื้อหาที่สอนเพื่อให้ง่ายต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1.	.67	19.	.86
2.	.62	20.	.80
3.	.76	21.	.74
4.	.75	22.	.77
5.	.76	23.	.78
6.	.80	24.	.61
7.	.72		
8.	.77		
9.	.79		
10.	.71		
11.	.82		
12.	.77		
13.	.81		
14.	.67		
15.	.74		
16.	.78		
17.	.79		
18.	.76		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียน
ในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1.	.50	16.	.82
2.	.49	17.	.83
3.	.35	18.	.51
4.	.50	19.	.45
5.	.22	20.	.76
6.	.46	21.	.71
7.	.52	22.	.54
8.	.49	23.	.87
9.	.69	24.	.83
10.	.69	25.	.41
11.	.67	26.	.72
12.	.69	27.	.42
13.	.62	28.	.41
14.	.75	29.	.46
15.	.80	30.	.70

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .94