


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

กวิสรา ชูทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ กวิสรา ชูทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์




..... ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)



..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยหมุก)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 19 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยทำให้คำปรึกษาการแนะแนวทางที่ถูกต้องและการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาดำเนินงาน ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า รวมถึงคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงงานนิพนธ์ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และคณะครูทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่พี่น้องทุกคนที่ให้อำนาจด้วยดีเสมอมา ตลอดจนนักศึกษาที่ร่วมรุ่นและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการีและบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตา ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กวิศรา ชูทอง

58990009: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ ความสัมพันธ์

กวิสรา ชูทอง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี (RELATIONSHIP AMONG SITUATIONAL LEADERSHIP FOR PRINCIPALS AND SECONDARY SCHOOL EFFECTIVENESS IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7, PRACHINBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด. สมุทรชำนาญ, กศ.ด. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.67 และค่าความเชื่อมั่น .88 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.83 และค่าความเชื่อมั่น .91 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58990009: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SCHOOL LEADERSHIP/ SCHOOL EFFECTIVENESS/ RELATIONSHIP

KAWISARA CHOOTHONG: RELATIONSHIP AMONG SITUATIONAL LEADERSHIP FOR PRINCIPALS AND SECONDARY SCHOOL EFFECTIVENESS IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7, PRACHINBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., 109 P. 2017.

The purpose of this research was to study the relationship between situational leadership of school administrators and school effectiveness in schools in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7, The samples in the study were 254 school teachers working in schools under the office of the secondary education region 7 in Prachinburi. The samples in this study was drawn by the mean of stratified random sampling. Data was obtained from the use of a five-point-rating scale questionnaire which contains two major part: Part 1 contains 20 items surveying situational leadership of school administrators. Its item discriminative score in this part was between .21-.67 and the reliability was at .88. Part 2 contains 22-item investigating school effectiveness which have the item discriminative power between .24 -.83 and the reliability was at .91. Data was analyzed by Mean, Standard Deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows.

1. The situational leadership of school administrators in school under the secondary educational service area office 7 in Prachinburi province was at a high level.
2. The school effectiveness of schools under the secondary educational service area office 7 in Prachinburi province was at a high level.
3. The relationship between situational leadership of school administrators and School effectiveness of schools under the secondary educational service area office 7 in Prachinburi province showed positive correlation at high level, with statistically significant at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์.....	15
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	100
ภาคผนวก ค.....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเขตที่ตั้ง..... 54
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 61
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบบงการ..... 62
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสนับสนุน..... 63
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบมีส่วนร่วม..... 64
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบมุ่งผลสำเร็จ..... 65
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 66
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น..... 67
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน.....	69
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	70
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.....	71
13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ เชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.....	107
14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี.....	108

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ตัวแบบทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมาย.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550) กล่าวถึง สิทธิขั้นพื้นฐานในการได้รับการศึกษาของคนไทยไว้ในส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นด้วยการจัดการศึกษาอบรมขององค์วิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80(3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

การพัฒนาประเทศไทยในระบอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ. 2504-2554) มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาใหม่จากที่เน้นการเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนามาสู่การพัฒนาแบบองค์รวม ที่มีคนหรือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเน้นกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 1) และได้ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาโดยกล่าวไว้ในบทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ข้อ 3 การสร้างภูมิคุ้มกัน 3.1 คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพัฒนา

คุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 43) ในขณะเดียวกัน แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งเป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีวัตถุประสงค์และแนวนโยบายในการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติและผู้ประสานกิจกรรมของสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสะดวก กล่าวคือเป็นทั้งผู้เริ่ม ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ประสานงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีหน้าที่ในการที่ต้องวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาจากกระทรวง ส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 56) จากการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้น ซึ่งการบริหารจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ทั้งในด้านศาสตร์แห่งการบริหารเฉพาะตนและศิลป์ในการบริหารการจัดการที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษามีได้อยู่ที่กฎหมายแต่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจ

ความจริงใจ และภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของประเทศด้วย (สมาน อัสวภูมิ, 2551, หน้า 28)

ความเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และการจัดองค์การทั้งทางภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กรโดยตรง คือถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้มีความเป็นผู้นำในตัวกิจการงานของ หน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยราบรื่นและก้าวหน้า เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงใน หน่วยงาน (ขนิษฐา โพธิสินธุ์, 2550, หน้า 1) บุคคลที่สามารถจูงใจให้บุคลากรทั้งหลายนำศักยภาพ มาใช้ได้มากที่สุดคือ ผู้นำองค์กร เพราะผู้นำคือบุคคลที่จูงใจให้บุคคลอื่นกระทำในสิ่งที่ เป็น ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ไพโรสนทร์ ผลทิพย์, 2555, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถบริหารงานได้ดีต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัย ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน กล่าวคือ นอกจากผู้นำจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว งานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์แล้วยังขึ้นอยู่กับ ศิลปะในการบริหารงานของผู้นำในการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของ สมาชิก เกี่ยวกับ เป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่จะนำไปสู่ เป้าหมายนั้นพร้อมกัน นั้น ผู้นำ จะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับความพึงพอใจแรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้ มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มืองค์ประกอบที่เด่น ๆ ของภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำ แบบนี้จะใช้ พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่า เขาคาดหวังอะไรจากสมาชิกให้แนวทางหรือแนะแนวทางว่า ควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และขอร้องให้สมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็น ใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน 3) ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมา พิจารณาก่อนการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พัฒนาตนเองได้ ใน การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ แสวงหา ความรู้และข้อมูลใหม่อยู่เสมอ เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ในขณะนั้น การสำรวจความเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางที่พึงประสงค์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการศึกษา เพื่อจะได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ สูงสุด อันเป็นผลดีมาสู่สถานศึกษา และตัวนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก (ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคม ระบุว่าที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพ์รณ สุริโย, 2552, หน้า 27) กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ในการบริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ

จัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 ลดต่ำลงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2559) ปัญหาของประสิทธิผลดังที่กล่าวมา อาจเกิดจากการที่มีผู้บริหาร ไม่ได้ใช้ความสามารถทางด้านภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้การบริหารหลายด้านไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนจังหวัดในปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำถามการวิจัย

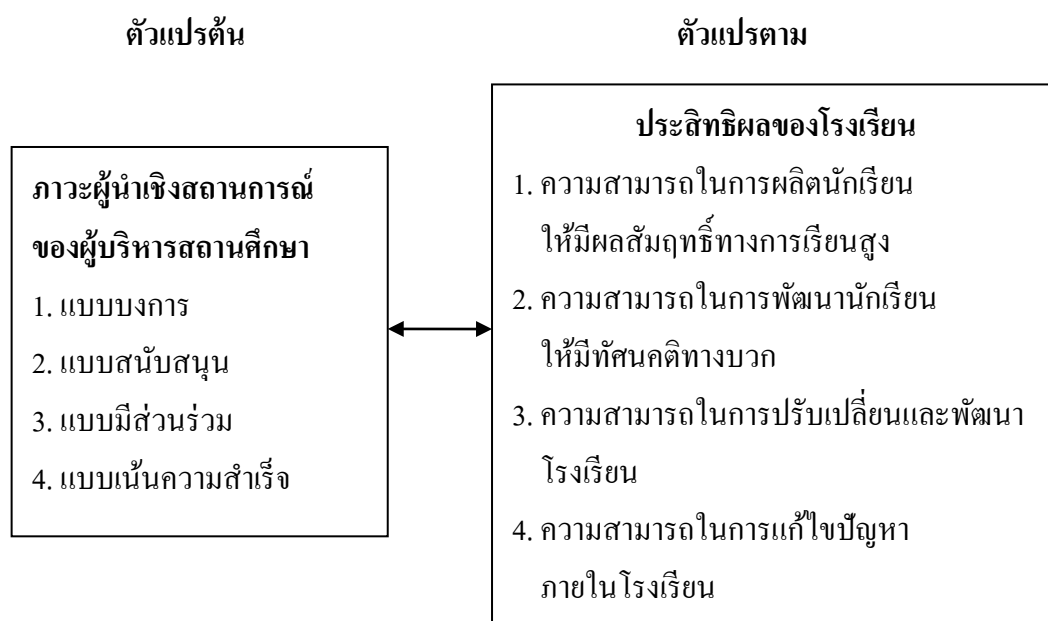
1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path goal theory) ตามแนวทางของ Evan (1970, pp. 277-298) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) แบบบงการ (Directive) 2) แบบสนับสนุน (Supportive) 3) แบบมีส่วนร่วม (Participative) 4) แบบเน้นความสำเร็จ (Achievement) แต่ละแบบสามารถกำหนดกรอบพฤติกรรมได้ตามที่เสนอไว้แล้ว และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวคิด ของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยเขียนเป็นแผนภูมิกอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
3. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางประยุกต์ในการพัฒนากระบวนการบริหารองค์การในโรงเรียนอื่น ๆ ได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยศึกษาตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path goal theory) ตามแนวทางของ House and Evan (1970, pp. 277-298) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) แบบบงการ 2) แบบสนับสนุน 3) แบบมีส่วนร่วม 4) แบบเน้นความสำเร็จกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยอาศัยแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 750 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kejcic and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน

ตัวแปรที่จะศึกษา มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 แบบบงการ
 - 1.2 แบบสนับสนุน

1.3 แบบมีส่วนร่วม

1.4 แบบเน้นความสำเร็จ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ

2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอน โดยเลือกศึกษาแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จำแนกออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1 แบบบงการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ

2.2 แบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตรให้ความรู้และความห่วงใย เป็นผู้เข้าถึงปัญหาของผู้อื่น

2.3 แบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป้าหมายและการบังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ฟังแสดงออกและรับฟังผู้นำ

2.4 แบบเน้นความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศ

ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของ
ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ที่สามารถดำเนินการทั้งด้าน
การบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและ
สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียนได้อย่างดี โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง
การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดย
พิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียน
กำหนด สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวด
ในงานวิชาการ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน
การสอนของโรงเรียน

3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง
การดำเนินงานที่ทำให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเจตคติที่ดี ต่อการเรียน สนใจในการศึกษา
เล่าเรียนในระดับสูงและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมี
ระเบียบวินัย

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่
ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนครูมี
ความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
และนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ทำให้ในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนมีผลการพัฒนา
ปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่
ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมของนักเรียน และ
ปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา
ด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและสามารถแก้ปัญหาด้านการกาบริหารงานของ โรงเรียน
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง ขอบเขตในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (2559) จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วยท้องที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตั้งอยู่ที่ จังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีความเป็นไทย
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรสู่ประชาคมอาเซียน และยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1. ด้านนักเรียน

1.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

1.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษบนพื้นฐานของความเป็นไทย

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.2 ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสากล

บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

3.1 พัฒนาหลักสูตรสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 ยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

4. ด้านบริหารจัดการ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนด้านนักเรียน

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาโดยรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

1.2 นักเรียนทุกคนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

1.3 นักเรียนทุกคนผ่านการประเมินสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

2.1 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่สามารถสื่อสารได้สองภาษา

2.3 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า
ทางความคิดตามช่วงชั้น

2.4 ร้อยละ 80 ของนักเรียนที่สามารถผลิตงานอย่างสร้างสรรค์

2.5 ร้อยละ 100 ของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมโลก

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐานของความเป็นไทย นักเรียนทุกคนมีค่านิยมหลัก
คนไทย 12 ประการ ครบทุกตัว สอดคล้องตามช่วงวัย

ตัวชี้วัดการขับเคลื่อนด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่มี ID Plan ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
ในการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารงาน
วิชาการในศตวรรษที่ 21 ในระดับดีขึ้น

1.3 ร้อยละ 80 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์
ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทุกคน

2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานสากล
บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.1 ร้อยละ 80 ของครูด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
ระดับชาติ

2.2 ร้อยละ 80 ของครูที่มีผลงานวิจัย โครงการ หนังสือ บทความ หรือเป็นวิทยากร

2.3 อัตราการเพิ่มของครูร้อยละ 80 ที่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

2.4 ร้อยละ 80 ของครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

2.5 ร้อยละ 80 ที่เพิ่มขึ้นของครูที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กับนานาชาติ

2.6 ครูร้อยละ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.7 ร้อยละ 80 ของครูที่ได้รับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจหลัก

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขตามวิถี สัมกับความไว้วางใจของพ่อแม่ผู้ปกครอง ที่นำลูกหลานมาเข้าเรียน ด้วยกระบวนการทำงานแบบเปิดโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด และรายงานผลการดำเนินงานความก้าวหน้าต่อสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7, 2559)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

ความหมายของภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำ อย่างเป็นทางการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้ เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ดังกล่าว

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎี ดังนี้ Hersey and Blanchard (1982, p. 69) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

Nelson and Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึงกระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Gibson and Donnelly (1997, p. 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2535 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 47)

Yukl (1998, p. 2) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Dubrin (1998, p. 2) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bass (1990) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a focus of group processes)
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (Leadership as a personality and its effects)
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกรกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership as an act or behavior)
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an instrument of goal achievement)
5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership as an emerging effect of interaction)
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a differentiated role)
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้าน โครงสร้าง (Leadership as the initiation structure)
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as the act of inducing compliance)
9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (leadership as the exercise influence)
10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบการจูงใจ (Leadership as a from persuasion)

11. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as a power relationship)

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a combination of elements)

Likert (1961, p. 135) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับหรือกล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือพฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระทำของบุคคลอื่นหรือตอบสนองในเป้าหมายร่วมกันสอดคล้องกัน

Hemphill and Coons (1957, p. 38) ได้ให้คำจำกัดความว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลขณะที่เข้าร่วม ในกิจกรรมของกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

House (1974 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 51-53) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษโดยพิจารณาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการกระทำที่ถูกต้องของผู้นำ
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือในผู้นำ
3. ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในการกระทำของ
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีการพุดให้ร้ายต่อผู้นำเพราะชอบในตัว
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในโอวาทเชื่อ
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดการเอาอย่างผู้นำ
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอารมณ์อยากทำงานร่วมกับ
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในระดับสูง
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนเพื่อความสำเร็จในงาน

Hersey and Blanchard (1982) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. แบบกำกับ (Telling) เป็นการกำหนดสิ่งที่ทำและวิธีดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติมีการควบคุมใกล้ชิด
2. แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจงานและให้โอกาสทำความเข้าใจในงานนั้น
3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่มีความรู้ความสามารถแต่เต็มใจทำงาน

4. แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่มีการควบคุมใช้กับสถานการณ์ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถสูง

บุญใจ ศรีสถิตยน์ราทร (2550, หน้า 286) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าวผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือกับผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อุดม สิงโตทอง (2550, หน้า 22) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้อำนาจอิทธิพลหรือแรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินไปสู่ตามวัตถุประสงค์ของตนหรือองค์กรได้

ปสุตา เฟิงประสพ (2551, หน้า 14) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือต่อกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการทำการกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น ได้สำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรตามการนำไปนั้น การที่จะทำให้คนจำนวนมาก ซึ่งมีความเป็นเอกัตบุคคลสูงตามการนำไปด้วยความสมัครใจและด้วยความศรัทธาด้วยการนำไปนั้น ความสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการจูงใจอันเกิดจากภาวะของผู้นำ

ภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

จากที่มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับหรือการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อจำกัดของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership) ทั้งแนวคิดของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนซึ่งแม้พบว่าข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่าพฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในขณะที่ยุคถัดมาได้เพิ่มพฤติกรรมอีก 1 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละแบบนี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการนำขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ หากผู้นำมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิผลในการนำหรือประสบความสำเร็จในการนำ จากข้อสรุปดังกล่าว ทำให้เกิดคำถามตามมาอีกว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกันมีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมยังไม่สามารถหาคำตอบในประเด็นนี้ได้ และในการศึกษาทฤษฎีองค์การ จะพบว่า ปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร เช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวกับองค์กรโดยตรง ได้แก่ สุขภาพองค์กร บรรยากาศองค์กร และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลกรในองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพของผู้นำ ค่านิยม ความเชื่อของบุคคลกรในองค์กร เป็นต้น องค์ประกอบเหล่านี้ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่มุ่งหาคำตอบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในองค์กร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำและสถานการณ์ให้สอดคล้องกัน

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการปรับเปลี่ยนแบบผู้นำ (Leadership style) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Situation) เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational leadership theory) และทฤษฎีที่เน้นการปรับปรุงสถานการณ์ (Situation) ให้สอดคล้องกับแบบผู้นำ (Leadership style) เช่นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ฟิดเลอร์ (Fiedler's contingency theory) (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 186)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational leadership theory)

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

Hersey and Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้วเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 50)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ (Fiedler contingency theory)

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์: โมเดลของฟีลเลอร์ (Fiedler & Chemers, 1974) อธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่จะประสบความสำเร็จต้องขึ้นกับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของแต่ละสถานการณ์ที่จะทำการควบคุมที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ

โดยที่ฟีลเลอร์เชื่อว่ารูปแบบพื้นฐานของผู้นำจะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำ ดังนั้น ฟีลเลอร์จึงพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพหรือเรียกย่อ ๆ ว่า LPC (Least-Preferred Co-worker: LPC) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีวัตถุประสงค์ในการวัดประเมินผล

บุคคลว่า ผู้นำให้ความสำคัญมุ่งเน้นงานหรือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ฟิเดลอร์เชื่อว่า การตอบแบบสอบถาม LPC จะสามารถตัดสินใจรูปแบบภาวะผู้นำเบื้องต้นได้

เรื่องที่จำเป็นต่อมาคือการจัดผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งฟิเดลอร์ได้ระบุปัจจัยสถานการณ์ไว้ 3 สถานการณ์ ที่เป็นปัจจัยที่จะชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-member relations)

เป็นระดับความมั่นใจ ความไว้วางใจ และการเคารพนับถือ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ถ้าผู้นำได้รับการยอมรับการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าผู้นำที่ขาดการยอมรับและมีความสัมพันธ์ไม่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) เป็นระดับโครงสร้างของงานที่มีการมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความชัดเจนแน่นอนเพียงใด ถ้างานใดมีโครงสร้างที่ชัดเจนผู้นำจะมีอำนาจในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าโครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจน

3. อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (Position power) เป็นระดับหรือขอบเขตของอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก การออกกฎระเบียบวินัย การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ถ้าผู้นำยังมีตำแหน่งงานสูงขึ้นขอบเขตของอำนาจจะยิ่งมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่นได้มาก

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายตามแนวทางของเฮาส์ (House path-goal theory)

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย เป็นการนำผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอที่จำแนกแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มาเป็นตัวแบบในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบที่ยังไม่ปรากฏจากการศึกษาที่ผ่านมา กล่าวคือ จากการศึกษาประสิทธิผลของแบบภาวะผู้นำทั้งสองแบบดังกล่าว พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต ได้มากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ แต่ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นผลมาจากอะไร จากปัญหาประเด็นนี้ House and Dessler (1974; House & Michell, 1974; House, 1996) จึงได้พยายามหาแนวทางในการอธิบายเหตุผลโดยในเบื้องต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ตามจากการกระตุ้นโดยใช้แบบผู้นำแต่ละแบบนั้น เป็นผลมาจากการเกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตาม (Followers' intrinsic motivation) ดังนั้นการศึกษาด้านแนวคิดนี้จึงเริ่มจากการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวคิดซึ่งเฮาส์และคณะพิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีความหวัง (Expectancy theory) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ที่นำเสนอโดยวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) เป็นแนวคิดที่ช่วยให้ได้คำตอบในการอธิบายให้เหตุผลมากที่สุด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 235)

จากหลักการทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ มีองค์ประกอบหลักอยู่ 2 องค์ประกอบ ซึ่งทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ก็ใช้กรอบแนวคิดลักษณะเดียวกัน จึงพบว่ามีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 2 ส่วนได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้นำและองค์ประกอบด้านสถานการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดและประเด็นในการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบ ทั้งคู่ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ (Directive leaders) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสื่อสารให้ผู้ตามทราบว่าความคาดหวังขององค์การ เป้าหมายขององค์การคืออะไรและผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังนั้น ตลอดจนกำหนดแนวปฏิบัติ เสนอแนะวิธีการทำงาน ตารางกำหนดการทำงานและมีมาตรฐานการประเมินผลอย่างชัดเจน พฤติกรรมแบบสั่งการจึงคล้ายกับพฤติกรรมการมุ่งงาน (Task behavior)

1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leaders) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ตาม เชื่อมั่นในผู้ตาม จึงพยายามแสดงออกเพื่อให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในงานพฤติกรรมที่สำคัญคือ การพยายามทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของผู้ตามคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ตาม พยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามให้ได้มากที่สุด ปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเสมอภาค ทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพ คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship behavior)

1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) เป็นพฤติกรรมที่ยังให้ความสำคัญกับผู้ตาม พฤติกรรมที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ขอความเห็นข้อเสนอแนะและนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการตัดสินใจของผู้นำ

1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leader) เป็นพฤติกรรมที่เน้นงานเป็นหลัก แต่เป็นการคาดหวังงานในอนาคตมากขึ้น โดยมีพฤติกรรมที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำที่คาดหวังความเป็นหนึ่งอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นต่องานสูง โดยกำหนดเป้าหมายขององค์การที่สูงกว่าเป้าหมายปกติมีความท้าทาย ความหวังให้ผู้ตามปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตนเองสูงมุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. สถานการณ์ (Situational factors) ปัจจัยด้านสถานการณ์ประกอบด้วย การสังเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอริเชย์และบลองชาร์ดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเคเลอร์เข้าด้วยกัน คือ

2.1 คุณลักษณะของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics) พิจารณาถึงลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถและความต้องการ โดยพิจารณาจาก 2 องค์ประกอบคือ

2.1.1 ระดับหรือรัศมีของการควบคุม (Locus of control) เป็นลักษณะของบุคคลที่ยอมรับว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมีสาเหตุจากการกระทำของตนเอง หรือบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งในองค์ประกอบนี้ผู้ตามที่มีระดับการควบคุมตนเองสูงจะเชื่อว่าผลจากการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นมาจากการกระทำของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและจะเป็นที่พึงพอใจกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นตัวของตัวเองสูงจึงเชื่อมั่นในการบริหารที่ใช้การควบคุมน้อย ในขณะที่ผู้ตามที่มีลักษณะตรงข้าม กล่าวคือ เชื่อว่าผลจากการกระทำที่เกิดขึ้นกับตนเองมีสาเหตุมาจากบุคคลอื่นหรือสภาพแวดล้อมภายนอกจะเป็นผู้ตามที่มีมั่นใจในตัวเองต่ำ และจะเป็นผู้ที่พึงพอใจกับภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งมีรัศมีการควบคุมสูง

2.1.2 ความสามารถในการรับรู้ (Perceived ability) เป็นลักษณะของบุคคลที่เข้าใจตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ว่ามีความรู้ความสามารถและทักษะในงานมากน้อยเพียงใด บุคคลที่มีการรับรู้ว่าคุณเองมีทักษะในงานต่ำจะพึงพอใจที่จะได้รับการจูงใจหรือรับรู้ว่าคุณเองมีความรู้ความสามารถในงาน และจะพึงพอใจกับการทำงานกับผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม

2.2 คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

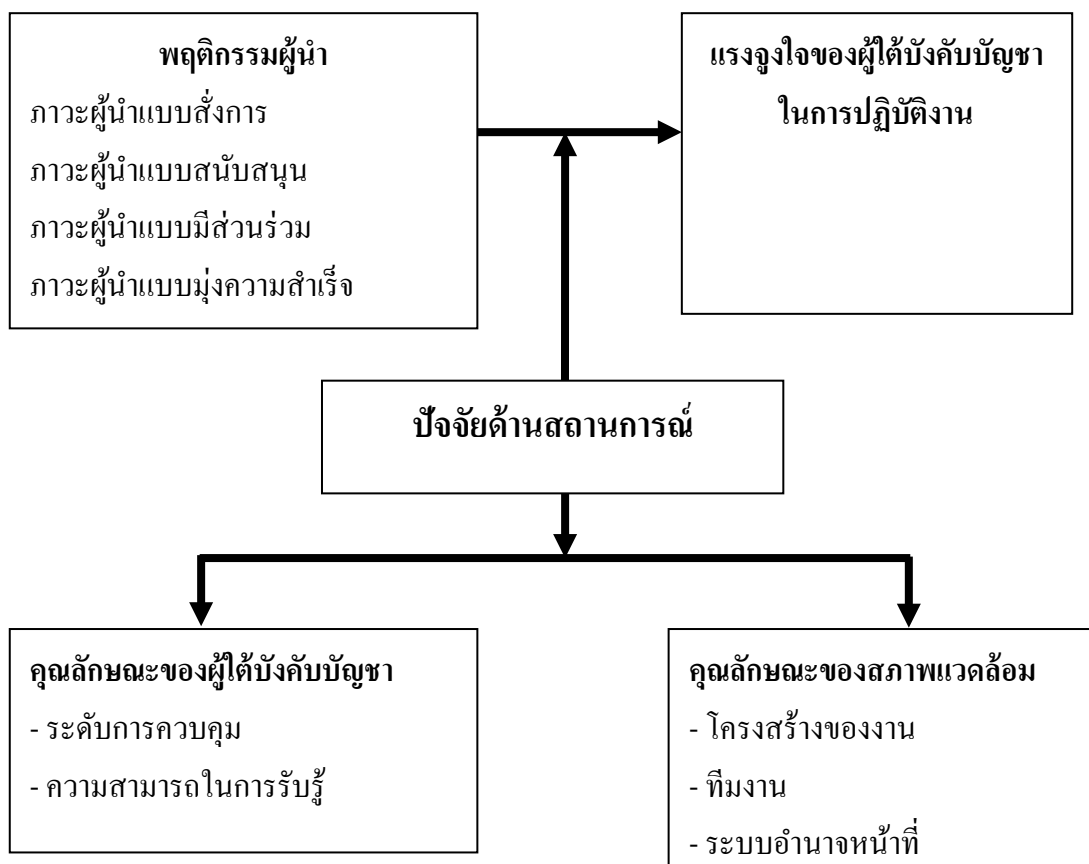
2.2.1 โครงสร้างของงาน(The task structure)

2.2.2 ทีมงาน (The work group)

2.2.3 ระบบอำนาจหน้าที่ (The authority system)

จะเห็นว่าองค์ประกอบด้วยสถานการณ์ตามทฤษฎีนี้ เป็นการหลอมรวมแนวคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอริชเชย์และบลองชาร์ดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 158)

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ สามารถสรุปเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตามได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมาย (Moorhead & Griffin, 1995, p. 30)

ไม่ว่าผู้นำจะแสดงความเป็น ผู้นำแบบใดก็ตามพฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้นจะเป็น พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้นำนั้นสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมประกอบกัน ได้อย่างสอดคล้อง เหมาะสม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) เป็นทฤษฎีที่น่าสนใจ เพราะเป็นการศึกษาที่เน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้นำ สอดคล้อง กับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมรายละเอียดของทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ ที่ศึกษาในทฤษฎีดังกล่าว เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สรุปผล การศึกษา การอภิปรายผล และสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

Evans (1970, pp. 277-298) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายนี้มาจาก ที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทาง ที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจาก

สมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย มีองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไรและขอร้องสมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้สมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง โดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

House (1971, pp. 321-328) นำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมาย แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership style) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับ ในอำนาจหน้าที่เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership style) เป็นผู้นำแบบนี้เน้นการทำงานที่เน้นคนให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเอง (Internal locus of control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

Hersey and Blanchard (1972, p. 48) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ตามขององค์กรให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ (Telling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหาร โดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจให้กับผู้ตามต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์กรจึง มีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม (One-way communication, Top-down) นอกจากนี้ผู้นำยังใช้มาตรการควบคุมติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิดพฤติกรรมผู้นำแบบนี้จึงเป็นลักษณะมุ่งงาน (High task) แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low relationship)

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดช่องทางให้ ผู้ตาม ได้มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์กรจึงมีลักษณะแบบสองทาง (Two-way communication) ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง (Coach) ให้แก่ผู้ตาม โดยใกล้ชิดตลอดเวลาจึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง (High task) และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย (High relationship)

3. ภาวะผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating) เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการ โดยผู้นำเองจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง (High relationship) แต่มุ่งงานต่ำ (Low task)

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ (Low task) และขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low relationship)

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมาย โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุน และมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการ

ความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 235-240) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) ว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ อีกทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีนี้ คือ Evans (1970) มีสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (Situation) และพฤติกรรมของผู้นำ โดยจะต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักการสำคัญของทฤษฎี (Basic premises) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิธีการกับการบรรลุเป้าหมายเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานการพัฒนาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory of motivation) ทฤษฎีสำคัญของภาวะผู้นำแบบวิธีการกับการบรรลุเป้าหมายเสนอแนะว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's performance) มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจน (Clarifying) ด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายจำแนกประเภทของพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ สาระสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.1 แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์การ

- 1.2 เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ
- 1.3 กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ
- 1.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.5 สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 2.1 ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร
 - 2.2 ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน
 - 2.3 เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย
 - 2.4 แสดงให้เห็นความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
 - 3.1 ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 3.2 ปรึกษาหารือบุคลากร
 - 3.3 ขอความเห็นจากบุคลากร
 - 3.4 ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆก่อนการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) มีลักษณะสำคัญ
 - 4.1 กำหนดเป้าหมายให้เป็นการท้าทาย
 - 4.2 คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง
 - 4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง
 - 4.4 มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 271-273) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าประสงค์ของ Evans (1970) เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีวิถีทางเป้าประสงค์แล้ว อาจกำหนดชนิดหรือแบบของการเป็นผู้นำได้ 4 แบบ ซึ่ง อาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) ภาวะเป็นผู้นำแบบชี้แนะมีลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)

2. การเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเองมีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

3. การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆแต่ถึงกระนั้นเขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา

4. การเป็นผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างดี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เขาส์แนะนำว่าชนิดหรือแบบต่าง ๆ ของภาวะการณืเป็นผู้นำนี้ ผู้นำคนหนึ่งอาจนำมาใช้ได้ สถานการณ์ที่ต่างกัน ปัจจัยที่จะกำหนดความแตกต่างของสถานการณ์หนึ่ง ๆ ก็คือปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และปัจจัยสภาพแวดล้อม สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า พฤติกรรมนั้นจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในปัจจุบันหรืออนาคตได้ อาทิ ผู้บังคับบัญชาสามารถหารางวัลมาเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นตนเองสูงเขาก็จะยอมรับอิทธิพลผู้นำได้น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเชื่อมั่นในตัวเองต่ำ ดังนั้นบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือความเชื่อมั่นที่จะควบคุมพฤติกรรมโดยตนเองหรือโดยบุคคลอื่น (Locus of control) นับเป็นลักษณะส่วนตัวที่มีบทบาทต่อการยอมรับอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ อย่างหลากหลาย แต่เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ทุกแนวคิด ทฤษฎีมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิด Evans (1970, pp. 277-298) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory of leadership) ประกอบด้วย แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งได้สรุปภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายดังนี้

1. แบบสั่งการ (Directive leadership)

เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้นำมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในระยะเวลาที่กำหนด

House (1971, pp. 321-328) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership style) คือ ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับ ในอำนาจหน้าที่

เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 235-240) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์กร 2) เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ 3) กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 5) สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 271-273) ได้กล่าวถึง ภาวะการณ เป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) ภาวะเป็นผู้นำแบบชี้แนะมีลักษณะของภาวะการณเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)

จากความคิดเห็นของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ

2. แบบสนับสนุน (Supportive leadership)

เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

Hersey and Blanchard (1982, p. 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะที่เดียวกันก็เปิดช่องทางให้ ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะแบบสองทาง (Two-way communication) ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่ที่เสมือนพี่เลี้ยง (Coach) ให้แก่ผู้ตาม โดยใกล้ชิดตลอดเวลาจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง (High task) และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย (High relationship)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 271-273) ได้กล่าวถึง ภาวะการณ เป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเองมีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตรให้ความรู้และความห่วงใยเป็นผู้เข้าถึงปัญหาของผู้อื่น

3. แบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการอภิปราย เสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีการประชุม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

Evans (1970, pp. 277-298) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษา ก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 235-240) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรึกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร และ 4) ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป้าหมายและการบังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ฟังแสดงออกและรับฟังผู้นำ

4. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership)

ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ (Height standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

Evans (1970, pp. 277-298) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้เห็นสมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

House (1971, pp. 321-328) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

Hersey and Blanchard (1982, p. 48) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ รวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ (Low task) และขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low relationship)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเน้น

ความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจ
ในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น
ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้
กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่ง
บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมี
4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะ
ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผล ในเชิงการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่กล่าวถึง
คำว่าประสิทธิผลองค์กรหรือประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน (Organizational effectiveness or
organizational effectiveness of schools) ซึ่งในสภาพที่แท้จริงก็คือว่าโรงเรียนเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง
ดังนั้นในที่นี้จึงกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน (Schools effectiveness) ในความหมายเดียวกับ
ประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลองค์กรโรงเรียน (Organizational effectiveness or
organizational effectiveness of schools)

ประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นตอน
สุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใด คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness)
หมายถึง ความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีใน
ช่วงเวลาที่กำหนด ประสิทธิผลเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง เช่น ประสิทธิผลเบื้องต้นของ
องค์กรคือความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และยังคง
ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปคำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความหมายใกล้เคียงกับ คำว่า
“ประสิทธิภาพ” (Efficiency) ซึ่งคำว่า ประสิทธิภาพวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการใช้
ทรัพยากรในระยะสั้น โดยการเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า (Input) และรายจ่ายกับปัจจัยนำออก
(Output) และรายได้ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในระยะสั้นอาจจะไม่มี
ประสิทธิผลในระยะยาวก็ได้แต่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลระยะยาวย่อมต้องเป็นการดำเนินงาน
ที่มีประสิทธิภาพมาแล้วในช่วงเวลาสั้น ๆ ในอดีต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543,
อ้างถึงใน พูนสุข สุขประยูร, 2549, หน้า 16)

Hoy and Furguson (1985, p. 117) อธิบายว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy and Miskel (1991, p. 379) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

Mott (1972, p. 188) ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

วินัย คาประดิษฐ์ (2547, หน้า 23) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมในการวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

สุพจน์ สุขสบาย (2547, หน้า 52) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์กรหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อรรวรรณ อุ่นวิเศษ (2549, หน้า 56) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึงความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านหลักสูตร ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมอง ประสิทธิภาพของทั้งระบบ

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้นิยามความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถเชิงใจ ผู้ได้บังคับบัญชาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้ ให้มาทำงานอย่างเสียดสี ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 25) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจาก ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความพึงพอใจ ความต้องการในองค์กรนั้น ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับ

สภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อ การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

Campbell (1977, pp. 108-111) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การวัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ 1) ความมั่นคง 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ และ 4) ความสำเร็จ

แคมเบล (Campbell) ได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความมั่นคง: การวัดความมั่นคงขององค์การ หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้านตัวแปรป้อนและกระบวนการในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนาโครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์การซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้สำเร็จ

2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ วิธีการเบื้องต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก แนวคิดนี้เทียบได้กับแนวคิดของไพร์ซ (Price) เกี่ยวกับการปฏิบัติตามและได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบเช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์ทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญหรือความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่าความสามารถในการผลิต และคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของ ไพร์ซ (Price) ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมาย แต่ แคมเบล (Campbell) เน้นว่า ประสิทธิผลเป็นผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน ในขณะที่ ไพร์ซ (Price)

เน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียว คือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

Gisson and Mahoney (1988, p. 227) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Caldwell and Spinks (1990, p. 108) ได้กล่าวและอธิบายถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (Ideal type) คือแม้แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการแต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ มีรายการดังนี้

1. ด้านหลักสูตรประกอบด้วย มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมคูลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนได้ มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2. ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายโรงเรียนในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3. ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

4. ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันต่อหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูงตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5. ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมายและค่านิยมของ โรงเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูและนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน มีความคาดหวังในโรงเรียนว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมี

การยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนมี
ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารอาวุโสเกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ
อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

6. ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบ
แสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ Caldwell and Spinks (1990, p. 108) ยังกล่าวถึง เกณฑ์ประเมินในควมมี
ประสิทธิผลในการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนอีก 12 รายการ ดังนี้

ด้านกระบวนการ

1. ความต้องการทางการศึกษาได้รับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญ
2. ลำดับความสำคัญได้คำนึงถึงท้องถิ่นและโรงเรียน
3. ทรัพยากรทางการเงินถูกจัดสรรตามลำดับความต้องการทางการศึกษานั้น
4. คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีส่วนร่วมด้วยความเหมาะสม
5. ผู้มีส่วนร่วมมีความพึงพอใจในกระบวนการการมีส่วนร่วมนั้น
6. มีการประเมินผลกระทบจากการจัดสรรทรัพยากรนั้นอย่างชัดเจน
7. มีการจัดทำเอกสารการเงินกับคณะครูและบุคลากรอื่นเพื่อความเข้าใจอยู่เสมอ
8. มีการกำหนดระเบียบการเพื่อการติดตามควบคุมการใช้จ่ายที่เหมาะสม
9. สามารถถ่ายโอนประเภทของเงินเมื่อมีความต้องการเปลี่ยนแปลง

ด้านผลลัพธ์

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดในลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรร
ทรัพยากรนั้นในทุกด้าน
2. รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้ แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อต้องการเปลี่ยนไป
3. มีความเข้าใจและยอมรับกันโดยทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณ

Hoy and Miskel (1991, pp. 394-397) ได้ เสนอแนะเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผล
ของโรงเรียนไว้ 4 ตัว ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หนักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้อง
และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้
ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม
ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal/ Achievement) องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามที่ต้องการเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพการจัดหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

Wood and Orlik (1994) ได้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ อย่างกว้าง ๆ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่ 2) โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคน หรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่ 3) โรงเรียนมีคุณภาพที่ดีกว่าที่อื่น ๆ หรือ ไม่ในเรื่องการเรียนการสอน และ 4) โรงเรียนมีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนกันอย่างไร

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จของงานมีความคาดหวังสูง โดยที่ผู้บริหารครูต้องมีภาวะผู้นำใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผนมีทรัพยากร พอเพียงมีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่โรงเรียนดี ผู้บริหารและครูต้องมีความเป็น ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและมี ความยืดหยุ่น โดยอาศัยประสิทธิผลของโรงเรียนมาเป็น กรอบในการดำเนินงานทุก ๆ ด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) เพราะเห็นว่า ประสิทธิภาพของ Mott ซึ่งมีสาระสำคัญที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดในแง่ ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวมักจะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นถึงความสำคัญของงาน โรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์ผู้รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้านเชื่อได้ว่า โรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์การ

Mott (1972) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็น โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ

รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละ ของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถในทางวิชาการ และความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งในด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึง การจัดบรรยากาศและใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าร่วมประกวด และนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้าง ไม่ทำตน ต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนด ขึ้น และปฏิบัติความความจิตใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจ

ของส่วนรวมให้สำเร็จ ลุ่ล่งด้วยดี เป็นผู้มึจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

Miskel, David and Susan (1983) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

Mott (1972) ได้กล่าวว่า ผู้มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวางไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคมมีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

อัจฉรา วริฤทธิ (2553) ได้สรุปว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดี เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนั้การภารโรง จึงจะทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัด การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับ

ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย เช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุง อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Miskel and other (1983) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

เกษร คงเมือง (2558) ได้สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ ด้านการบริหาร ด้านการปรับหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านบริหาร การเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียน

การสอน สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่า จะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อม ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควรตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียนจะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างยิ่ง การบริหารและจัดการผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีความยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การบริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัวอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเป็นอย่างดี

Glickman (1990, p. 308) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

Northeraft and Neale (1990, p. 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อัจฉรา วีรฤทธิ์ (2553) ได้สรุปว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือ ของผู้บริหาร โรงเรียนกับครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving problems) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้าน การเรียน การสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ จนบรรลุ วัตถุประสงค์ของ โรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน คือ ความสำเร็จของ โรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ร่วมกับการบริหาร เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พบว่าในประเทศไทย

ขนิษฐา โพธิสินธุ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นขวัญปัญญา อยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการคำนึงถึงเอกบุคลิก การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้น โดยอ้อม อยู่ในระดับต่ำ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจำกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบตามสบายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบตามสบายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษา ยิ่งยงเมธี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 อยู่ในระดับดีทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษาตามลำดับได้แก่ ความมีบารมี การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน

อัจฉรา ถาวรบุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ต่างกัน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้

บริหารงานโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บุญโรม ลามุด (2550) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบวิถีทางสู่เป้าหมายไม่แตกต่างกัน

สุรินทร์ ไชยบัณฑิตย์ (2551) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวัง: กรณีศึกษา การประชาสัมพันธ์ (สำนักงานส่วนกลาง) โดยใช้ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาส์ ในภาพรวมพบว่า มีความคาดหวังในระดับค่อนข้างสูง โดยรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความคาดหวังสูงสุด รองลงมาคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รูปแบบภาวะผู้นำเน้นความสำเร็จ รูปแบบภาวะผู้นำชี้แนะ ตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวัง พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้น หัวหน้าควรเข้ามามีส่วนร่วม มีบทบาทในการทำงานร่วมกัน รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หัวหน้าควรให้ความสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ หัวหน้างานควรจะมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานและเน้นที่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ หัวหน้างานควรจะมี ความเชื่อมั่นในตนเองและมีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

กรรณา บุญแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนของครู ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($p < .05$) และ 5) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์พรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ครูปฏิบัติการสอนจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคล้อย และด้านความสามารถพิเศษ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ครูปฏิบัติการสอนที่มีผู้บริหารเป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบทบาท ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบทบาท และด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จริยา บุญมา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชวลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัด จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment simple correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก พิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Dixon and Masey (1982, p. 1764-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 20 โรงเรียน ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งเกรด 3 และเกรด 6

และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ได้ประมาณร้อยละ 49 และ 56 ตามลำดับ

Pantelides (1991, p. 768-A) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตัวอย่างประกอบด้วย ครูใหญ่ จำนวน 90 คน โดยการสุ่ม แบบเป็นระบบตามสัดส่วนจากรัฐอริโซนา ไอโอวา และเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

Murray (1988) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็กโดยประเมินผลใน 8 ด้าน คือ ความพึงพอใจในด้านการศึกษาการพัฒนาทางด้านวิชาการพัฒนาการทางด้านอาชีพสุขภาพขององค์กรการพัฒนาส่วนบุคคลความพึงพอใจในด้านการจ้างงานความเป็นระบบเปิดของวิทยาลัยการจัดการทรัพยากรผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล

Person (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Dondero (1993) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการ โรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นพื้นฐานระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานผลการศึกษา พบว่า การจัดการของโรงเรียน ที่อาศัยโรงเรียนเป็นพื้นฐานมีการจัดการในโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเองจะพบว่า ครูที่ได้รับความรับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันจะมีความสุขรอบคอบ โรงเรียนมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการที่ครูได้มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการที่มีความสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเป็นงานหลักของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันขับเคลื่อนให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่สำคัญและจำเป็น คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานวิชาการ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางบวระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 750 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเขตที่ตั้ง

เขตที่ตั้ง	ประชากรทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองปราจีนบุรี	296	73
อำเภอกบินทร์บุรี	173	30
อำเภอนาคี	37	37
อำเภอศรีมหาโพธิ์	74	19
อำเภอศรีมโหสถ	36	36
อำเภอบ้านสร้าง	34	34
อำเภอประจันตคาม	100	25
รวม	750	254

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้ กำหนดไว้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน มี 5 ระดับตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory of leadership) ของเฮาส์และอีเวนส์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบ จำนวน 20 ข้อ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบบงการ จำนวน 5 ข้อ
- 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ
- 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ
- 4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับน้อยที่สุด

- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับมาก
- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับดีมาก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า โดยกำหนดค่านำหนัก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) ประกอบด้วยประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 5 ข้อ
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 5 ข้อ
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

ภายนอกลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมาก
- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับดีมาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลต่างๆมาสร้างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ พิจารณาและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถาม และครอบคลุมเนื้อหา

เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

5. การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็นการหาค่าความเที่ยงตรง การทดสอบค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น

5.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1.1 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ตรวจแก้เพื่อความถูกต้อง

5.1.2 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจแก้เพื่อความถูกต้องและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา และ โครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ

5.1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.1.2.2 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.1.2.3 ว่าที่ร้อยตรี ธงชัย ก้อนสันทัด ผู้อำนวยการโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม

5.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00

6. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

6.1.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21- .66 และค่าความเชื่อมั่น .88

6.1.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์

ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24 - .83 และค่าความเชื่อมั่น .91

6.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .94

6.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา
2. แจกแบบสอบถาม กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกให้ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 254 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับข้อมูลกลับคืนทั้งหมด 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี มีระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มา

แปลความหมาย รายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 13-14) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในจังหวัดปราจีนบุรีตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่ามาตรฐานให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 13-14) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
 - 1.1 ค่าร้อยละ (%)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบวิถีทางสู่เป้าหมาย โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
p	แทน	ความน่าจะเป็น
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
X_1	แทน	ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ
X_2	แทน	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
X_3	แทน	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
Y_2	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	$n = 254$			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. แบบบงการ	3.48	.95	ปานกลาง	4
2. แบบสนับสนุน	3.87	.73	มาก	2
3. แบบมีส่วนร่วม	3.86	.68	มาก	3
4. แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.91	.66	มาก	1
รวม	3.78	.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ยกเว้นแบบบงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบบงการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
แบบบงการ

แบบบงการ	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทาง ในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว	3.30	1.16	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	3.36	1.04	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม	3.72	1.14	มาก	1
4. ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว และสั่งการให้ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตาม	3.32	1.15	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แก่ครูผู้สอน	3.68	1.06	มาก	2
รวม	3.48	.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีแบบบงการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
แบบสลับสนุน

แบบสลับสนุน	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.94	.92	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	3.76	.99	มาก	5
3. ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานหรือ หน้าที่ของครูผู้สอน	3.86	.81	มาก	3
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอน ในการพัฒนาตนเอง	3.80	.97	มาก	4
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.01	.92	มาก	1
รวม	3.87	.73	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสลับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมี
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและ
เรื่องส่วนตัว ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือ หน้าที่ของครูผู้สอน ส่วนอันดับ
สุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
แบบมีส่วนร่วม

แบบมีส่วนร่วม	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วม และยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน ก่อนปฏิบัติงาน	3.92	.76	มาก	2
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.78	.86	มาก	5
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.96	.86	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอน เกิดการอภิปรายและเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน	3.82	.85	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือ กับครูผู้สอนอยู่	3.83	.87	มาก	3
รวม	3.86	.68	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม
ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับ
ผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่ ส่วน
อันดับสุดท้าย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
แบบมุ่งผลสำเร็จ

แบบมุ่งผลสำเร็จ	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ในการปฏิบัติงาน	3.77	.77	มาก	5
2. ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และมีคุณภาพ	3.98	.87	มาก	2
3. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.85	.88	มาก	4
4. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูง ในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้	3.99	.89	มาก	1
5. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอน จะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตาม ที่กำหนดไว้	3.98	.87	มาก	2
รวม	3.91	.66	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งด้านผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ และผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มีอันดับเท่ากัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.74	.66	มาก	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	3.86	.71	มาก	2
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา โรงเรียน	3.89	.65	มาก	1
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	3.83	.67	มาก	3
รวม	3.83	.58	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	3.63	.81	มาก	5
2. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	3.79	.86	มาก	2
3. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวด ในงานวิชาการ	3.84	.81	มาก	1
4. นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตร	3.78	.94	มาก	3
5. ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียน	3.65	.90	มาก	4
รวม	3.74	.66	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	3.94	.79	มาก	1
2. นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.91	.78	มาก	2
3. นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.76	.84	มาก	5
4. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง	3.87	.83	มาก	3
5. ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย	3.80	.87	มาก	4
รวม	3.86	.71	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกัน ทบทวนนโยบาย เป้าหมายให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	3.87	.77	มาก	4
2. โรงเรียนนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	3.90	.81	มาก	3
3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	3.96	.85	มาก	1
4. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น	3.92	.84	มาก	2
5. ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น	3.79	.80	มาก	5
รวม	3.89	.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียนนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	n = 254			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.89	.78	มาก	1
2. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.85	.89	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.72	.86	มาก	5
4. ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.86	.80	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.82	.78	มาก	4
รวม	3.83	.67	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่

เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย คือผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์	ประสิทธิผลของโรงเรียน									
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
1. X_1	.31**	.00	.56**	.00	.48**	.00	.41**	.00	.81**	.00
2. X_2	.54**	.00	.48**	.00	.61**	.00	.59**	.00	.74**	.00
3. X_3	.31**	.00	.34**	.00	.47**	.00	.52**	.00	.84**	.00
4. X_4	.70**	.00	.66**	.00	.66**	.00	.67**	.00	.79**	.00
รวม (X)	.72**	.00	.63**	.00	.61**	.00	.72**	.00	.78**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบบงการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .74

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .84

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมุ่งผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .79

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Kejcic and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21- .67 และค่าความเชื่อมั่น .88 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 20 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24 - .83 และค่าความเชื่อมั่น .91 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบบงการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

- 1.1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบบงการ โดยรวมและรายข้อส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตามผู้บริหากำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสนับสนุน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือ หน้าที่ของครูผู้สอน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่ ส่วนอันดับสุดท้าย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งด้านผู้บริหากเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ และผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มีอันดับเท่ากัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ทำทลายในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน
ความสามารถใน

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ 3 อันดับแรก ดังนี้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียนนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการ เรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .78 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบบงการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .81

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .74

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .84

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์แบบมุ่งผลสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .79

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นแบบบงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบบงการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี บัณฑิตชาติ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 112) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วราภรณ์ จอมทิพย์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบบงการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลแต่ในเรื่องดังกล่าวบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากไม่แน่ใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 112) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบบงการ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบบงการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของครูผู้สอน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังโรงเรียน โดยตรงและยังมีการพัฒนา ในเรื่องการบริหารจัดการโดยการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับ กระบวนการทัศนคติการบริหารงาน โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาส ให้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว แสดงความมีเมตตา รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอน ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 88) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทธกร หมั่นมะเริง (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัชฌมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม และยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน ส่วนอันดับสุดท้าย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการแก้ปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 112) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ

เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธกร หมั่นมะเริง (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัชฌิมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งความคาดหวัง ที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งด้านผู้บริหาร เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ และผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอน จะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มีอันดับเท่ากัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความท้าทาย มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน และให้ความมั่นใจว่าครูต้อง ปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ERG Alderfer (1972, p. 25 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552) ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตตามทฤษฎีนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา กับ บางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การรับความสำเร็จ และได้รับผิชอบ ดังนั้น หากผู้บริหารลักษณะแบบนี้เน้นความสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำให้ทุกคนยอมรับความสามารถ ของกันและกัน โดยทุกคนเป็นสมาชิกของหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายในการ ทำงานตามความถนัด มอบความรับผิดชอบให้ สุดท้ายก็จะรู้ว่าทำได้ตามที่ตั้งใจหรือต้อง ปรับปรุงให้มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องและหมั่นสอน ผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อให้งานมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธกร หมั่นมะเริง (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

เขต 2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 112) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จร่วม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการแสวงหาความรู้ของนักเรียน ความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบน้อย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและชุมชน ร่วมมือกันทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจะเป็นผู้ทำให้ความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ยิ่งยงเมธี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด เพราะผู้บริหารและครูผู้สอน

ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับ Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 1991, p. 389) ได้กล่าวถึงด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งการบริการ การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ สอดคล้องกับ รัชมี จันทเลิศ (2550, หน้า 67-68) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 51-52) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ถาวรบุตร (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียน ที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย และนักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง และชุมชนมีความพึงพอใจในพฤติกรรมของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนนั้น เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางให้นักเรียน ได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงตลอดจนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวกข้อที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและนักเรียนร่วมกันหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง เรียนรู้ อย่างมีความสุข ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ควบคู่คุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี จันทะเลิศ (2550, หน้า 69) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปราจีน เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีน เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น โรงเรียนนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียน มีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียน ส่วนใหญ่ที่มีครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนมีผล การพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น และโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ รัศมี จันทะเลิศ (2550, หน้า 69) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 51-52) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือ ร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถสามารถแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไข ปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีความสามารถในการ แก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารมี ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนด้วยความร่วมมือจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารและครูภายใน โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัศมิ์ จันทะเลิศ (2550, หน้า 70) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา (2554) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 51-52) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเข้าใจความรู้สึก รับรู้ปัญหาต่าง ๆ แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริม การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน เมื่อผู้บริหารได้ได้ ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ เพราะงานต่าง ๆ ลดความคลุมเครือ ความคาดหวังมีความชัดเจน เพิ่มความมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในการดำเนินนั้นผู้บริหารโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาแนวทาง การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน รวมถึงการตั้งความคาดหวัง ที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุษา ยิงยงเมธิ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขึ้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏทาวลัย สารสุข (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสตรีกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการอธิบายหรือแจ้งครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของโรงเรียนพร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจนและไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สร้างความท้าทายให้สร้างผลงานให้เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือครู ทำให้ครูปฏิบัติงานโดยมีทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปด้วยความเป็นกันเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สร้างความท้าทาย และควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุง คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งมีคะแนนอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางสายงาน ส่งเสริมด้านวิชาการให้กับนักเรียนที่เรียนดี เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันด้านวิชาการในด้านต่าง ๆ จัดโปรแกรมการเรียนเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน รวมถึงการให้ความรู้คำแนะนำ โดยการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาต่อให้กับนักเรียน

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีผลการเรียนดี เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการกับโรงเรียนอื่น ๆ ได้ มีการพัฒนาทัศนคติของใจของนักเรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ และค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

2.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนตลอดจนเพื่อให้ครูมีโอกาสนพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างไกล มีจิตสำนึกในการเป็นครูที่ดี ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างประนีประนอม โดยเน้นวิธีการสมานฉันท์ สร้างความสามัคคีของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ เมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียนผู้บริหารควรใช้การระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคณะครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรมีวิธีแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับคณะครูและผู้ปกครองในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบบงการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของผู้บริหารความสามารถรายด้านของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพาสตภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรุณา บุญแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี บัณฑิตชาติ. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษร คงเมือง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ฉันทาวลัย สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราจินบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนิด ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชวัลรัตน์ ไบบัว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). *แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพ็ลกรุ๊ป.*
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญโรม ลามุล. (2550). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*

- ปสุตา เฟิงประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พูนสุข สุขประยูร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ ผลทิพย์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลระยองในทศวรรษหน้า. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร หมิ่นมะเรียง. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ=Leadership. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2555). ภาวะผู้นำ=Leadership. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 112-116.
- รัศมี จันทะเลิศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิชารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วินัย คาประดิษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1-2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี เอส การพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2559). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2559*. ปราชินบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิฟ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการศึกษาระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพจน์ สุขสบาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรินทร์ ไชยบัณฑิตย์. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวัง: กรณีศึกษา การประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานส่วนกลาง)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรพรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). *คุณภาพการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉรา ธารบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อัจฉรา วริฤทธิ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- อุดม สิงโตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุษา ยี่งยงเมธิ. (2550). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดงขตเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. California: ConsultingPsychologists Press.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). *The Self-managing school : Administrative science quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Campbell, J. P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness*. In Paul. (Eds). *New perspectives on organizational effectiveness*, Vol.3, pp. 13-15. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior*. Englewood Chiffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Dixon, W. J., & Masey, F. J. (1982). *Introduction to ststistical analysis* (3rd ed.). Tokyo: McGraw-HillKogakusha.
- Dondero, G. M. (1993). School-based management, Teacher' decisional participation level, school effectiveness, and Job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*. 54, 1647-A.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Westem Publishing Company.
- Fiedler, F. E., & Chemers, M. M. (1974). *Leadership and effective management*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, behavior structure processes*. International Edition, United States of America: Irwin McGraw-Hill.
- Gisson, C., & Mahoney, D. (1988). *Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Glickman, C. D., and others. (1990). *Supervision of Instruction: Developmental Approach*. (4th ed.). Boston, MA: Viacom.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description Questionnaire*. Ohio: Ohio state University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *Management of organizational behavior utilizing human resources* (4th ed.). Keepland, New Jersey: Perntice-Hall.
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 277-298.
- House, R. J. (1971). A Path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-328.
- House, R. J., Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 1-97.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- House, R. J., & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: Some post-hoc and a priori tests. In J. Hunt & L. Larson (Eds.), *Contingency approaches to leadership* (pp. 29-55). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- House, R. J. & Mitchell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publication.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration theory research and practice* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determinining sample size for research. *Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30, 608-609.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

- Miskel, C., David, M., & Susan, B. (1983). Structural and Expectancy Linkage within Schools and Organizational Effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 19(1), 49-82.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organization* (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of efficient organizations*. New York: Harper & Row.
- Murray, K.W. (1988). Transactional and transformational leadership. *A constructive Developmental Analysis Academy of Management Review*, 2(2), 1880-A.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organization behavior* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Pantelides, J. R. (1991). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 768-A.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstract International*, 53(9), 30-71.
- Woods, D., & Orlik, S. (1994). *School Review and Inspection*. London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.262

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

15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกวิสรา ชูทอง รหัส 58990009

งานนิพนธ์เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดปราจีนบุรี

โดยมี **ดร. ธนวิน ทองแพง** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **สุเมธ งามกนก**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-58

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.263

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

18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกวิสรา ชูทอง รหัส 58990009

งานนิพนธ์เรื่อง :ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7
จังหวัดปราจีนบุรี

โดยมี **ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์**

ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.264

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

20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่ง
ในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวกวิสรา ชูทอง รหัส 58990009

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดปราจีนบุรี

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 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี
เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำงานนิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน
ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรีจำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวกวิสรา ชูทอง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่เป็นความคิดเห็นตรงกับของท่านมี 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับมาก
- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับดีมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ภาวะผู้นำแบบบงการ						
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว						
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง						
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม						
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม						
5	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน						
	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						
7	ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน						
8	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหรือ หน้าที่ของครูผู้สอน						
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน						
12	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน						
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						
14	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน						
15	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่						
	ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ						
16	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน						
17	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ						
18	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
19	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้						
20	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้						

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่เป็นความคิดเห็นตรงกับของท่านมี 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมาก
- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับดีมาก

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด						
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ						
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ						
4	นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร						
5	ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน						
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม						
7	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
8	นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง						
10	ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย						

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน						
11	ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน						
12	โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน						
13	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน						
14	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น						
15	ในรอบปีที่ผ่านมา โรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุง ในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น						
	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
16	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือ ร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย						
17	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรม ของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้าน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี						
19	ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถสามารถแก้ไข ปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ						
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้						

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.21	11	.66
2	.30	12	.67
3	.29	13	.47
4	.16	14	.46
5	.44	15	.66
6	.55	16	.64
7	.53	17	.60
8	.57	18	.58
9	.56	19	.52
10	.51	20	.58

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น .88

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.43	11	.35
2	.39	12	.51
3	.42	13	.50
4	.73	14	.45
5	.57	15	.66
6	.63	16	.83
7	.39	17	.61
8	.53	18	.58
9	.57	19	.75
10	.24	20	.71

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น .91

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกวิสรา ชูทอง
วัน เดือน ปีเกิด	21 มิถุนายน พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	67 หมู่ที่ 8 ตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครูคศ. 1 โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา