


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

เมธนรา หอมหวล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เมชนรา หอมหวล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและกรุณาของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทาง ตลอดจนให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อแสวง คุณแม่ปรารถนา หอมหวล และครอบครัว ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยความห่วงใยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความรัก ความเมตตา อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจให้ต่อสู้กับอุปสรรคจนสามารถทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เมชนรา หอมหวล

56970049: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผล

เมธนา หอมหวล: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว (THE RELATIONSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER WANGNAMYEN MUNICIPALITY: SAKAEO PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 80 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 80 คน ปีการศึกษา 2560 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ

56970049: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ LEADERSHIP/ EFECTIVENESS.

MAETANARA HOMHUAL: THE RELATIONSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP AND SCHOOL EFECTIVENESS UNDER WANGNAMYEN MUNICIPALITY: SAKAEO PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed. D. 80 P. 2018.

This research aimed to; 1) study the school administrator's leadership under Wangnamyen Municipality in Sakaeo Province, 2) study the school effectiveness, and 3) study the relationship between school administrator's leadership and school effectiveness of the schools under Wangnayen Municipality in Sakaeo Province. The sample used in this study was 80 teachers in 2017. The data collection instrument used in this research was a five scale rating questionnaire. The statistics used to analyze the data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*), and Pearson's Product Moment Correlation.

This study revealed that:

1. The school administrator's leadership under Wangnayen Municipality in Sakaeo Province as a whole and each aspect was at a high level.
2. The school effectiveness as a whole and each aspect were at a high level.
3. The relationship of school administrator's leadership and school effectiveness under Wangnayen Municipality in Sakaeo Province as a whole and each aspect were related with statistical significantly at .05 level; except in the area of the ability to develop students to achieve higher academic achievement were rated at a low level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	17
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการวิจัย.....	48
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก.....	66
ภาคผนวก	70
ข..... <input type="checkbox"/>	
ภาคผนวก ค.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน..... 35
2	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความมีบารมี โดยรวม และรายชื่อ..... 36
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่อ..... 37
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่อ..... 38
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่อ..... 39
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์ โดยรวมและรายชื่อ..... 40
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแบบ วางเฉย โดยรวมและรายชื่อ..... 41
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน..... 42
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายชื่อ..... 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	44
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ.....	
11	45
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	
12	46
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	
13	47
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.....	
14	78
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.....	
15	79
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล ตลอดจนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองใด ให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นจะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ (ทิสนา เขมมณี, 2552, หน้า 168) ดังนั้น สำคัญที่สุดของการพัฒนาคน คือ การให้การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี การศึกษา จึงต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทุกอย่างที่ช่วยพัฒนา หรือปรับปรุงจิตใจอุปนิสัยและคุณสมบัติทางการภาพต่าง ๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิต ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของประเทศ (ชร สุทธราชยุทธ, 2553, หน้า 4)

รัฐบาลไทยได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องเผชิญ กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศิลป์ เพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด จากความคาดหวังของสังคมไทย ที่มีต่อการจัดการศึกษาดังกล่าว เป็นผลทำให้สถานศึกษาได้รับความสนใจ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ จากสาธารณชนที่มีต่อคุณภาพของสถานศึกษาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สังคม โดยเฉพาะ ผู้ปกครองได้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนที่ส่งบุตรหลานไปเรียนนั้นเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพ ปราศจากมลพิษทางสังคม เช่น ปลอดภัยเสพติด ครูอาจารย์มีความรัก ความสามัคคี เอื้ออาทรต่อ เพื่อนครูและศิษย์ โรงเรียนมีระเบียบวินัยในระดับที่จะทำให้ให้นักเรียนเป็นคนดี คิดเป็น ทำเป็น และ

แก้ปัญหาได้ มีความสุขอยู่ในสังคมและพร้อมที่จะเอื้อเพื่อแผ่เจือจนสังคมเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพต่อไป (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 7)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญ ๆ ที่จะสนับสนุนหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนเฟืองหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องานและภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหาคงสภาพการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากการบริหารนั่นเอง (สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ, 2549, หน้า 2)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision and leadership) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553, หน้า 15)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ดำเนินการทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งตามแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

โครงสร้างของการบริหารงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี และสภาเทศบาล ซึ่งเป็นข้าราชการการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน โดยฝ่ายบริหารมีนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบายตามอำนาจหน้าที่ ฝ่ายสภาเทศบาล ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล ทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีกำหนดโดยการมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในส่วนของงานทางด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จะมีสำนัก/ กองการศึกษา เป็นฝ่ายดูแลงานการศึกษาทั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน อันเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) ส่วนที่ 2 การบริหารและ

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น การจัดการศึกษาของท้องถิ่น นับเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญสู่ความเป็น เมืองที่น่าอยู่ที่สุดในโลก ซึ่งนอกเหนือจากการดูแลด้านความปลอดภัย สุขภาพ วัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่ในการดูแล คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องการจัดการศึกษา

โรงเรียนเทศบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ร่วมรับภาระการจัดการศึกษา โดยมีกองการศึกษา เทศบาล มีหน้าที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับการดูแลจากหลายหน่วยงานเทศบาล การจัดการศึกษาก็ยังประสบปัญหาหลายประการ (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 16) ถ้าโรงเรียนจะสร้างหลักประกันและ ความมั่นคงให้กับชุมชน สังคมได้นั้น สิ่งสำคัญ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะคุณภาพและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อถือของผู้ปกครอง และช่วย ในการตัดสินใจที่จะทำให้ผู้ปกครองเลือกที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในโรงเรียน ในการพิจารณาว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพอยู่ระดับใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ โรงเรียน การบริหาร ผู้บริหาร ครู บุคลากรของโรงเรียน และนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ (สุนทร ทองโพธิ์, 2548, หน้า 2)

เทศบาลเมืองวังน้ำเย็นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนถ่ายโอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 (สพท.สก.1) เมื่อปี พ.ศ. 2550 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษา อาคารเรียนและอาคารประกอบ โรงเรียน เทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา นโยบายและแผนการศึกษาของเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น คือ การบริหารจัดการและส่งเสริมศึกษาของ ท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มศักยภาพทุกด้าน (เทศบาลเมือง วังน้ำเย็น, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง และ เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องแบบยั่งยืนในสถานศึกษาสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำถามของการวิจัย

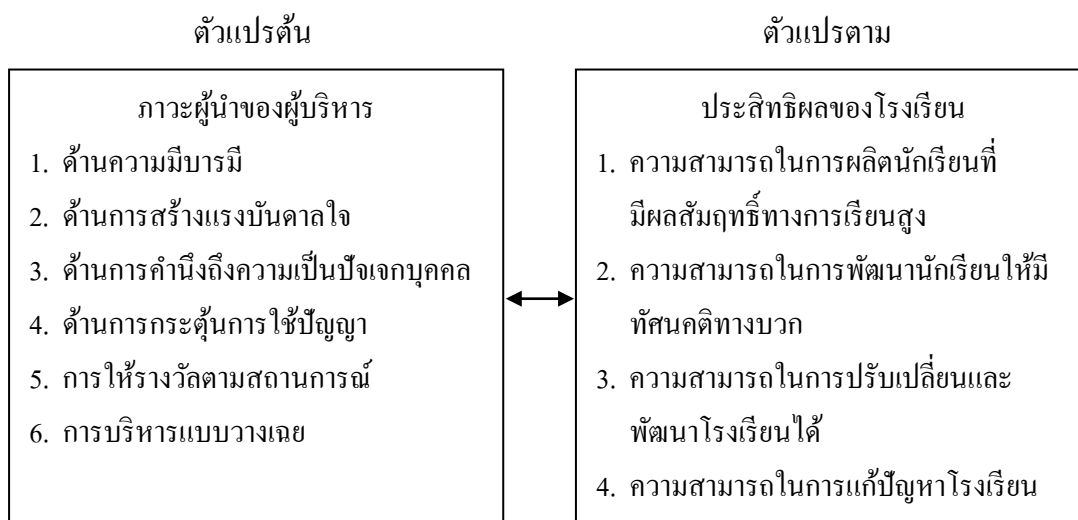
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อยู่ระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อยู่ระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998, p. 231) ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ผู้นำที่มีการคล้อยตาม ผู้นำที่มีการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำที่ยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 15) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย และประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ และความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน (Mott, 1972)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิผลและปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยอาศัยแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความมีบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉย

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดของ Mott (1972) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความคิดทางบวก
- 1.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้
- 1.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ปีการศึกษา 2560 จำนวน 100 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 80 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1.1 ด้านความมีบารมี

3.1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.1.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

3.1.1.6 ด้านการบริหารแบบวางเฉย

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

3.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้

3.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ประกอบด้วย

1.1 ความมีบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และสามารถโน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำประกายความคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะช่วยงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายาม เพิ่มขึ้นรวมทั้งทำงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.3 ผู้นำที่กระตุ้นด้วยปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ การกระตุ้นการสร้างด้วยระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมผู้ลงนามให้แสดงความคิดเห็นแก้ปัญหา

1.4 ผู้นำที่ยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นเงินเดือน ให้โบนัสเลื่อนตำแหน่ง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีให้การสรรเสริญ ยกย่อง ให้การยอมรับต่อหน้าบุคคลอื่น

1.6 การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง การบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้บริหารโรงเรียนไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น มี 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่โรงเรียนจัดหาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอในการช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สามารถแข่งขันทางด้านวิชาการได้ และเรียนจบชั้นสูงสุดตามเกณฑ์ของหลักสูตร

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเกิดการใฝ่รู้มีความกระตือรือร้น รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการปฏิบัติตน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้ หมายถึง โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทันสมัยอยู่เสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามาให้ความร่วมมือ ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ปีการศึกษา 2560

4. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

6. เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย อยู่ในเขตอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น

โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 99/98 หมู่ที่ 2 ถนนสระแก้ว-จันทบุรี ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2560 มีครู จำนวน 100 คน นักเรียนจำนวน 1,712 คน

โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา เป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเป็นสถานศึกษาเพียงแห่งเดียวที่สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยได้จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดการเรียนการสอน จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและมีทักษะในกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นำมาใช้ในโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา เพื่อสร้างเยาวชนให้มีการศึกษาก้าวหน้าควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมไทย ก้าวทันสมัยเทคโนโลยี จัดแผนพัฒนาระบบบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาพร้อมพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อทราบแนวทางปฏิบัติตนในด้านการเรียน ด้านความประพฤติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย มีศีลธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม

ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการเรียนและการปกครอง ทำให้นักเรียนสามารถจบหลักสูตรตาม กระบวนการและบรรลุดูหม่งหมายของหลักสูตร กล่าวคือ เป็นคนดีของสังคมและอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยามุ่งพัฒนาผู้ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนรู้ผู้ ศตวรรษที่ 21 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. ยกระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา

2. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนผู้ความเป็นเลิศ

3. จัดหา พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

2. ผู้เรียนมีคุณภาพ

3. ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเพียงพอ

ต่อการจัดการเรียนรู้

5. อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมความพร้อมและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

6. เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต

7. โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร

2. ความสามารถในการคิด

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา

4. ความสามารถในการใช้ชีวิต

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สุเมธ เดียววิเศษ (2527, หน้า 51) กล่าวว่า แนวความคิดตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ เชื่อว่า การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลว่าเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณสมบัติเหล่านี้อาจจะมามีมาแต่กำเนิดหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ก็ได้

จากความเชื่อของทฤษฎีดังกล่าวทำให้มองเห็นว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือพฤติกรรมที่เด่นแตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันสังคมไทยของเรากำลังต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและชาญฉลาด เพื่อที่จะนำพาประเทศชาติให้รอดพ้น ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้นำเท่านั้นจึงจะสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าได้ การพัฒนาและการปรับปรุงระบบการศึกษา ระบบการบริหารจัดการ จึงนับเป็นความจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะการศึกษาช่วยให้เกิดการพัฒนาโดย “คน” ต้องได้รับการพัฒนา ดังนั้น จึงมีนักการศึกษาและผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารและผู้นำไว้ ดังนี้

ธรรมรส โชติคุณุช (2524, หน้า 131) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

เดือนใจ แวงงาม (2534, หน้า 57-58) กล่าวว่า ผู้นำและผู้บริหารอาจจะเป็นบุคคลเดียวกันก็ได้ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจที่กำหนดไว้ อาจจะเป็นผู้เดียวกันที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือจุดหมายปลายทางของหน่วยงาน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหาร โดยตำแหน่งก็ได้ แต่มีบทบาทสำคัญ

และมีอิทธิพลในฐานะเป็นผู้ชักนำบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ บุคคลที่เป็นผู้บริหารอาจจะได้รับการแต่งตั้งมาจากผู้ที่ไม่มียุทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในองค์กรเลยก็ได้ แต่หลังจากได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแล้ว มักจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากขึ้นและในที่สุดก็อาจจะกลายเป็นผู้นำได้

สุเมธ แสงนิมนวล (2540, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้นำ ผู้บริหาร คือ บุคคลที่สามารถปกครองบังคับบัญชา หรือผู้ได้รับการยกย่องมอบหมายให้เป็นหัวหน้าหรือผู้ตัดสินใจแทนกลุ่ม และเป็นผู้นำในการดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารจะต้องมีหลักการพัฒนาตนเองที่ยอมรับกันอยู่หลักหนึ่งก็คือ เราต้องสร้างสรรค์ตัวเราให้เป็นคนเก่ง 4 ประการ คือ

1. เก่งคน
2. เก่งงาน
3. เก่งคิด
4. เก่งดำเนินชีวิต

นอกจากนี้ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำเป็นไปอย่างกว้างขวาง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถสรุปได้หลายทัศนะ ซึ่งแต่ละทัศนะก็อาจแตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2542, หน้า 153-158)

แนวคิดเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ

Bass and Avolio (1990, pp. 111-112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาหาแนวทางที่จะอธิบายแบบพฤติกรรมของผู้นำ และหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมของผู้นำกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ส่วนใหญ่จะจำแนกประเภทของผู้นำเป็นสองขั้วที่ตรงข้ามกัน คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) และภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) แนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดของนักวิจัยทางธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยในช่วงต้นปี ค.ศ. 1965 นักวิจัยในหน่วยงานวิจัยทางธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) ได้ทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กรหลาย ๆ แบบ เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำจำแนกเป็น 2 มิติ คือ เน้นงาน (Initiating structure) และการเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Consideration)

จากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำที่นักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำและผู้บริหารอาจมาจากบุคคลเดียวกันก็ได้ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะการเป็นผู้นำสูง ทั้งที่เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความสามารถ และทักษะทาง

สังคม โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ควบคุมดูแลปกครองบังคับบัญชาคณะครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีบุคลิกภาพผู้นำในการดำเนินงานตามภารกิจ

คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารให้ร่วมมือกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2538, หน้า 22)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ อิทธิพลนั้นอาจได้รับมาอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2535, หน้า 132)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ศิลปะในการชักจูงผู้อื่น การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีเป้าหมายให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาวะกดดันต่าง ๆ ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี (กุหลาบ รัตนสังธรรม, 2536, หน้า 38)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจบุคคลทั้งหลายในองค์การให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

กาจญ์ เรื่องมนตรี (2545, หน้า 2) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะแห่งการเป็นผู้นำและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนี้

Leadership

l มาจาก liberality หมายถึง ความโอบอ้อมอารี กว้างขวาง ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว

e มาจาก elegance หมายถึง ความเป็นผู้มีมารยาท

a มาจาก academic หมายถึง ความมีหลักวิชาการ เป็นนักวิชาการ

d มาจาก dignity หมายถึง ความสง่าผ่าเผย

e มาจาก ethics หมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม

r มาจาก rememberist หมายถึง ความเป็นผู้ที่มีความจำเป็นเลิศ

s มาจาก sense of service หมายถึง ความเป็นผู้ให้บริการ

h มาจาก human relation หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

i มาจาก information หมายถึง ความเป็นผู้ใฝ่ค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก

p มาจาก personality หมายถึง ความเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 128) สรุปว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ คือ สามารถกำหนดหรือสร้างความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เช่น อีก 5 ปีข้างหน้า สถานศึกษาจะต้องมีลักษณะเด่นในเรื่องใด

2. ต้องสามารถสื่อความหมายวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจทุกคนในองค์กรยอมรับว่า วิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จนั้นเกิดจากความคิดของทุกคน มิใช่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว

3. ต้องมีความมุ่งมั่น คือ ต้องไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคที่กำหนดไว้

แบบของผู้นำ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 15-22) กล่าวว่า การผสมผสานพฤติกรรมด้านงานและด้านความสัมพันธ์ในอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดแบบผู้นำหลายแบบ ในที่นี้ขอนำเสนอแบบผู้นำตามที่นักวิชาการต่าง ๆ แบ่งไว้ ดังนี้

1. แบบผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ ผู้ศึกษาแบบผู้นำแบบนี้ คือ เลวิน (Lewin) ลิพพิท (Lippit) และไวท์ (White) ซึ่งถือเป็นกลุ่มนักวิชาการกลุ่มแรกที่ศึกษาเรื่องแบบผู้นำ การศึกษาครั้งนั้นเป็นการศึกษากระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มระหว่างผู้นำกับผู้ตามและประสิทธิภาพของงาน โดยแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic)

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic)

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez faire)

ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้ผลดีกว่าผู้นำแบบอัตตาริปไตยและแบบเสรีนิยม

2. ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ บางท่านเรียกว่า แบบมุ่งคนและมุ่งงาน ซึ่งมีสถาบันการศึกษาและนักการศึกษา ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำไว้ ดังนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอโดยการริเริ่มของ ดร.แคโรล แอล แซตเติล (Dr. Carol L. Shatle) ซึ่งต่อมา เฮมฟิล (Hemphill) และคูนส์ (Coons) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำที่ชื่อว่า Leader behavior description questionair หรือ LBDQ การวัดด้วย LBDQ จำแนกผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ กิจสัมพันธ์ (Initiating structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมผู้นำ

2.2 การศึกษาวิจัยแบบผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการศึกษาแบบผู้นำโดยการนำของ เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) มีเป้าหมายในการศึกษาเพื่อจำแนกแบบของผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลซึ่งเกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิตและประสิทธิผล ผลการวิจัยจำแนกผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 แบบมุ่งผลผลิต (Production center)

2.2.2 แบบมุ่งคน (Employee center)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องเชื่อว่าตนเองเป็นคนมีเกียรติ มีความสำคัญ
2. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กลุ่มในการตัดสินใจ
3. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักตั้งมาตรฐานในการทำงานค่อนข้างสูง

2.3 การศึกษาผู้นำกลุ่มของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ภายใต้การนำของ ดร.โรเบิร์ต เบลล์ ผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจให้กลุ่มปฏิบัติงาน แต่ผู้นำแบบมุ่งสังคมจะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งผู้นำที่มีคุณสมบัติทั้งสองด้านอยู่ในระดับสูงมีไม่มากนัก

2.4 การศึกษาตาข่ายการบริหารงานของ เบลค (Blake) และ โมตัน (Mouton) ได้นำแนวคิดพื้นฐานจากมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์มาพัฒนาเป็นการศึกษาตามลักษณะข่ายการบริหารงานสรุปลักษณะผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

2.4.1 แบบไม่เอาไหน (Improverish) เป็นแบบให้ผลต่ำสุดไม่มุ่งพฤติกรรมทั้ง 2 ด้าน

2.4.2 ผู้นำที่ใฝ่แต่งงาน (Task oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งแต่งงานอย่างเดียว ไม่สนใจคนผลงานที่ได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

2.4.3 ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์ (Country club) ผู้นำแบบนี้มุ่งสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผลงานน้อย

2.4.4 ผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Team) เป็นแบบอุดมคติมุ่งทีมงาน และมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ผลงานมีประสิทธิภาพมาก

2.4.5 ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ระดับกลาง (Middle road) เป็นผู้นำที่มุ่งทีมงานและมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ผลงานจึงมีไม่มากนัก

3. แบบผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของ เรดดิน (Reddin) ทฤษฎีพื้นฐานของ เรดดิน (Reddin) มองพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ แต่เรดดิน (Reddin) เห็นว่าการมองเพียง 2 มิติดังกล่าวยังขาดความชัดเจนในการแบ่งแบบผู้นำ ดังนั้น เรดดิน (Reddin) จึงได้พิจารณาเพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผลเข้าไปอีกมิติหนึ่ง ดังนั้น แบบผู้นำของ เรดดิน (Reddin) จึงแบ่งเป็น 8 แบบ ดังนี้

3.1 รูปแบบที่มีประสิทธิผลมาก (Effective styles) 4 แบบ ได้แก่

3.1.1 ผู้นำทีม (Executive) รูปแบบนี้เน้นทั้งงานและบุคคล ผู้บริหารที่ใช้รูปแบบนี้จะเป็นผู้ที่ใจที่ดี ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้การบริหารแบบกลุ่มทำงานร่วมกัน

3.1.2 ผู้พัฒนา (Developer) รูปแบบให้ความสำคัญต่อบุคคลและงาน ผู้บริหารแบบนี้จะเป็นผู้ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเน้นการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.3 ผู้เผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent autocrat) รูปแบบนี้เน้นความสำคัญของงาน ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีใจอย่างละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนต้องการและวิธีการที่จะได้ซึ่งความต้องการนั้น ๆ

3.1.4 ผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญน้อยทั้งต่อคนและต่องาน ผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบนี้จะให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ ทำงานตามคำสั่ง ยึดระเบียบวิธีการโดยเคร่งครัด

3.2 รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล (Ineffective styles) 4 แบบ ได้แก่

3.2.1 ผู้ยอมความ (Compromiser) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญต่ำ ทั้งต่องานและบุคคล ผู้บริหารแบบนี้มีนิสัยชอบยอมตาม เป็นคนอ่อนแอ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

3.2.2 ผู้เอาใจ (Missionary) รูปแบบนี้เน้นความสำคัญสูงต่อบุคคลแต่ให้ความสำคัญน้อยต่องาน ผู้บริหารที่อยู่ในรูปแบบนี้จะอยู่ในชนิดผู้ทำความดี หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการคิดริเริ่ม เป็นผู้ที่ไม่กังวลห่วงใยในเรื่องผลงานหรือการควบคุมงาน

3.2.3 ผู้เผด็จการ (Autocrat) รูปแบบนี้เน้นความสำคัญสูงต่องาน แต่ให้ความสำคัญน้อยต่อบุคคล ผู้บริหารแบบนี้ช่างดี ช่างวา ชอบบงกคน ชอบตัดสินใจเองทั้งหมด มักจะทำให้ลูกน้องเกรงกลัวและไม่ชอบหน้า

3.2.4 ผู้หลีกเลี่ยงงาน (Deserter) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญน้อยต่อบุคคลและ
 ต่องาน ผู้บริหารแบบนี้จะไม่กระตือรือร้นมีลักษณะหลีกเลี่ยงการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น หลีกเลี่ยง
 ความรับผิดชอบหรือการผูกพันตัวเข้ากับเรื่องใด ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546, หน้า 97) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง
 การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธร สุนทรยุทธ (2553, หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่
 วางไว้และถือว่าได้ประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

การดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 24) ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนว่า หมายถึง
 การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 และครุมีความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็น
 ไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่
 สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน
 สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชา
 ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

Bennis (1971, pp. 116-143) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง
 ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและ
 มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกัน
 ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Schein (1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร คือ สมรรถภาพ (Capacity)
 ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และ
 การเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการ
 แยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hoy and Miskel (1982, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่
 โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
 ทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

จากความหมายข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือก เป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิภาพ แล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน ซึ่ง กรีนิ์ กิรติบุตร (2529, หน้า 185-187) ได้เสนอออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิภาพในแง่เป้าหมาย (The goal approach) การพิจารณาว่า องค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ เช่น การวัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิต ความสำเร็จจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิภาพในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system resource approach) เป็นการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า องค์กรเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและแข่งขัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิภาพโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multi coterie of effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างเพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพโดยมีวิธี ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคล ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคล ใช้ประเมินผู้ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบ โดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินนี้แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic rating scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กัน ในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก การประเมินจะทำให้ผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีด เครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย

2. การประเมินแบบบังคับเลือก (Force choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะ ชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมิน จะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัด

3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึง จุดแข็งและจุดอ่อน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมิน คู่มাত্রาส่วนประมาณค่า (Rating scale)

4. วิธีการประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามรายงานทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุด และเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมิน โดยผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่สุดที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. วิธีประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist or weighted checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดศัพท์หรือคำบรรยายข้อความข้อความที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานขีดขนาดหรือมาตรา (Behaviorally anchored rating scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการทำงาน ได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจากมาตราส่วน (Scale) ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับขีดเครื่องหมาย (Weighted checklist) โดยวิธีนี้คล้ายกับวิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Graphic rating scale) ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่มาตราส่วน (Scale) ขีดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นวิธีที่ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุดใน โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปจนถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired comparison) วิธีนี้จะเป็นการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้งประเมินผู้ถูกประเมิน ภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2. วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก ดังนั้น วิธีประเมินประสิทธิผลนั้นมีหลายวิธี ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด

Caplow (1964) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร คือ ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ ความผสมผสาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจ สำหรับสมาชิก และความสำเร็จขององค์การ

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1997, p. 31) ได้สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยว่า เครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adaptiveness) การพัฒนา (Development) และการอยู่รอด (Survival)

Dessler (1986, p. 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยพิจารณาจากการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินของ Mott (1972) ซึ่งใช้เกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนของ ชัชวาล คำเซ่ง (2547, หน้า 83-85) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะวิชาการต่าง ๆ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย เป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป คุรุปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนนำผลทดสอบนักเรียนมาใช้วางแผน สามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ และได้รับความร่วมมือจากชุมชน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้การดำเนินการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ วินัย ฉิมวงษ์ (2542) ซึ่งระบุว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร และ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ที่พบว่า ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรนั้น เป็นผลมาจากการศึกษาภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำจากอดีต ทำให้เกิดมีทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นหลายทฤษฎีในบรรดาทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ล้วนมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (วันชัย นพรัตน์, 2540, หน้า 50)

Hoy and Miskel (1982) ได้กล่าวถึงผลงานวิจัยของ Edmonds (1979) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลงานวิจัยของเอดมอนส์ (Edmonds) ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

ผลงานวิจัยของ Pukey and Smith (1983) ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับสนับสนุนโดยตรง

จากนักการศึกษาหลายท่านและจากงานวิจัย พบว่า การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของประสิทธิผลทางการบริหารของผู้บริหาร 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะทางเศรษฐกิจ ทางสังคมภายนอกที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพ Mott (1972) และการที่ผู้บริหารได้มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านนักเรียน (Pendley, 1985, p. 98; Reid, Hopkins, & Holly, 1988, pp. 24-29; Davis & Thomas, 1989, pp. 81-83; Hoy & Miskel, 1982, p. 248)

จะเห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม
การบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร (Administrative behavior) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับ
ผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่าน
ได้ให้ความหมายไว้ เช่น Simon (1977, pp. 126-127) ให้ความหมายของพฤติกรรมบริหารหมายถึง
ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเกิดผลสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่
ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กรหรือตรงตาม
จุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1982, p. 116)
ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงาน
ของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ
ในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น (Stewart, 1985, p. 92)
และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid et al., 1988, p. 24)

โดยมีนักวิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่าน ซึ่งชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน เช่น วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 211) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะ
ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติในเขตพื้นที่การศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือเปลี่ยนสภาพ
ด้านความมีบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญาในการคล้อย และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้
รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ชัยนันทน์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน มูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลแบบสถานการณณ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารผู้บริหาร
โรงเรียนอย่างมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและสามารถ
ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ภาวดี อนันต์นาวี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า
คุณลักษณะผู้นำร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานการณณ์โรงเรียน และบรรยากาศของ
โรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผล

โดยตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วย การเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจัดการ แบบการจัดการ โดยการยกเว้น และองค์การการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้านความคิด ความอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านความคิดเชิงระบบสามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียน

วันเพ็ญ ผลชล (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

ธวัชชัย ยวงคำ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ส่วนคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดีการมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์

เจลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน แต่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคล้อย และความสามรถพิเศษตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สินินาฏ โพธิ์จัญญาโน (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระ

ที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดความรู้และด้านการเก็บความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา นุชกลม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

อรทัย เพียรชนะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยารัตน์ แก้วปิ่นจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .737$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Kendrik (1988) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรกและต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

Herzog (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำของครูใหญ่

Persons (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

Michael (2003) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพในการบริหารมากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก และอัตราการสอบเข้าเรียนกับ อัตราการมาเรียนและอัตราการเรียนจบตามกำหนดไว้ในหลักสูตรมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ และ ยังพบอีกว่า ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนส่งผลต่อการออกกลางคันของนักเรียน และ ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจกับอัตราการมาเรียน การเรียนจบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและอัตรา การเรียนต่อมีความสัมพันธ์กันทางลบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ปีการศึกษา 2560 จำนวน 100 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1990, pp. 9-32) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 69-70) มีจำนวน

ข้อคำถาม 50 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Likert (1961, pp. 90-95)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Mott (1972) และปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีคะแนน 1-5 ทั้งหมด 31 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น การหาค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดำเนินการ ดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจแก้ไขความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของภาษาและเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1.2.1 ดร.นิตยา มั่นชำนาญ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสนามชัยเขต
จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 1.2.2 ดร.เพชรรัชต์ แก้วสุวรรณ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2 |

1.2.3 นายเกรียงไกร ปรีธรรมมัง รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้าย

2. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของ Cronbach (1990, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 80 ชุด ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
5. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก บ่อยมาก บ่อย บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และน้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ คือ

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนบ่อยมาก
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนบ่อย
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนบางครั้ง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนนาน ๆ ครั้ง
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 22-24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติการบริหารงานโรงเรียนน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนในแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ คือ

- 5 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 22-24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .61 - .80 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .41 - .60 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .21 - .41 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

4. แปรผลและนำเสนอผลเป็นตารางประกอบประกอบบรรยายความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การหาค่าระดับภาวะผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
p	แทน	ความน่าจะเป็น
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความมีบารมี
X_2	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_4	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
X_6	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความมีบารมี	3.61	.50	มาก	6
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.90	.42	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.98	.36	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	.60	มาก	4
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.78	.58	มาก	3
6. ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย	3.63	.50	มาก	5
รวม	3.76	.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย และด้านความมีบารมีตามลำดับ

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความมีบารมี
โดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสนใจพัฒนางานเพื่อวางเป้าหมาย อนาคตที่ดีของครู	3.54	.50	มาก	2
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำและเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้แก่ครู	3.52	.50	มาก	4
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม ในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.54	.50	มาก	3
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยวางแผน การเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.52	.50	มาก	5
5. ผู้บริหารโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูระดมสมองคิดหาวิธี ใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี	3.94	.74	มาก	1
รวม	3.61	.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านความมีบารมี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูระดมสมองคิดหาวิธีใหม่ ๆ
ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสนใจพัฒนางานเพื่อวางเป้าหมายอนาคตที่ดี
ของครู และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการ
ปฏิบัติงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ครูว่า เมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.85	.64	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วม ในความสำเร็จ	4.01	.80	มาก	2
3. ผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการกระทำให้สำเร็จด้วยความ กระตือรือร้น	4.24	.82	มาก	1
4. ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนในแง่ที่ดี	3.79	.92	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.62	.60	มาก	5
รวม	3.90	.42	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการกระทำให้สำเร็จด้วยความ
กระตือรือร้น ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จและผู้บริหารให้
ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ครูว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารแสดงถึงจุดยืนที่ชัดเจนในการให้ข้อคิดเห็นต่อ ปัญหา เพื่อให้ครูเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น	3.71	.56	มาก	5
2. ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครู สามารถคิดแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหา ได้ด้วยตัวเอง	4.09	.62	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแ่งคิด ต่าง ๆ ในการทำงาน	4.06	.51	มาก	3
4. ผู้บริหารแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย ในการปฏิบัติงาน	4.13	.60	มาก	1
5. ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมในหน่วยงานว่าทุกคนควรสนใจ ความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าตนเอง	3.92	.69	มาก	4
รวม	3.99	.36	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและ
ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิด
แก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองและผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดง
ความคิดเห็นและแ่งคิดต่าง ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมอบงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	3.64	.72	มาก	2
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.59	.94	มาก	5
3. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง	3.60	.74	มาก	4
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน โดยเป็นรายบุคคล	3.62	.70	มาก	3
5. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคลมากกว่า ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	3.89	.36	มาก	1
รวม	3.67	.60	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคล
มากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น ผู้บริหารมอบงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ
ของแต่ละบุคคล และผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน โดยเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัล
ตามสถานการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารบอกให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรา ผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	3.78	.64	มาก	2
2. ผู้บริหารมอบหมายงานมากขึ้นเพื่อให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.85	.84	มาก	1
3. ผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่ทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน	3.75	.68	มาก	3
4. ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีและประสบ ความสำเร็จ	3.72	.66	มาก	4
รวม	3.78	.58	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานมากขึ้นเพื่อให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารบอกให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์มาตราผลการปฏิบัติงาน
ที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่ทุ่มเท
ในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแบบวางแผน
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดพลาด	3.76	.78	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแบบที่เคย ปฏิบัติมา ถ้ามีความจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลง	3.65	.48	มาก	2
3. ผู้บริหารเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบกพร่องจะปล่อย ให้แก้ไขกันเองระยะหนึ่ง	3.50	.60	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความผิดพลาดมากกว่า ให้คำแนะนำ	3.60	.49	มาก	3
รวม	3.63	.50	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารงานแบบวางแผนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจ
เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดพลาด ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแบบที่เคยปฏิบัติมา
ถ้ามีความจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความผิดพลาดมากกว่า
ให้คำแนะนำ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัด
สระแก้ว

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.71	.39	มาก	2
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.80	.62	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	3.67	.57	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน	3.62	.58	มาก	4
รวม	3.70	.37	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนจัดหาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้เพียงพอเพียง	3.48	.60	มาก	5
2. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนด	3.72	.63	มาก	2
3. นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการแข่งขันทางด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.65	.66	มาก	4
4. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.00	.75	มาก	1
5. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร	3.70	.49	มาก	3
รวม	3.71	.39	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนด และนักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร ตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. นักเรียนมีความพร้อม และตั้งใจในการเรียน	4.03	.81	มาก	1
2. นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยของ ตนเอง	3.55	.69	มาก	5
3. นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อ การศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.95	.86	มาก	2
4. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน	3.82	.85	มาก	3
5. นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.65	.68	มาก	4
รวม	3.80	.62	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัด
สระแก้ว ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความพร้อม และตั้งใจใน
การเรียน นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน
และภายนอกโรงเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆด้าน	4.04	.88	มาก	1
2. โรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.60	.69	มาก	2
3. โรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชนสม่ำเสมอ	3.55	.69	มาก	5
4. โรงเรียนมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและ ทันสมัย	3.56	.69	มาก	4
5. โรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.60	.76	มาก	3
รวม	3.67	.57	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัด
สระแก้ว ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุง
วิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และโรงเรียน
สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 80)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานโรงเรียนได้ดี	3.67	1.00	มาก	1
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนตนเอง	3.61	.58	มาก	3
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน	3.55	.50	มาก	5
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน	3.65	.58	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และชุมชนได้	3.60	.49	มาก	4
รวม	3.62	.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานโรงเรียนได้ดี ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน และผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนตนเอง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระหว่างภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น
จังหวัดสระแก้ว

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)									
	n = 80									
	Y_1	p	Y_2	p	Y_3	p	Y_4	p	Y	p
X_1	.39*	.00	.71*	.00	.47*	.00	.06	.58	.40*	.00
X_2	.22	.06	.24*	.03	.38*	.00	.26*	.02	.20	.08
X_3	.26	.02	.64*	.00	.73*	.00	.69**	.00	.89*	.00
X_4	.04	.76	.42*	.00	.63*	.00	.33**	.00	.35*	.00
X_5	.46*	.00	.50*	.00	.54*	.00	.39*	.00	.44*	.00
X_6	.04	.74	.61*	.00	.80*	.00	.29*	.01	.66*	.00
X	.21	.06	.61*	.00	.66*	.00	.48*	.00	.62*	.00

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
มีความสัมพันธ์กันระดับก่อนข้างต่ำ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ จากมากไปน้อย ได้แก่
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน
ให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .91 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีคะแนน 1-5 ทั้งหมด 31 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นการใ้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย และด้านความมีบารมี ตามลำดับ

1.1 ด้านความมีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มหน้า และกระตุ้นให้ครูระดมสมองคิดหาวิธีใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสนใจพัฒนางานเพื่อวางเป้าหมายอนาคตที่ดีของครู และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการกระทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้นผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จและผู้บริหารให้ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ครูว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองและผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น ผู้บริหารมอบงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานโดยเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

1.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานมากขึ้นเพื่อให้ครูมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารบอกให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดพลาดผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามแบบที่เคยปฏิบัติมาถ้ามีความจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความผิดพลาดมากกว่าให้คำแนะนำ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนด และนักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร ตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความพร้อมและตั้งใจในการเรียน นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนโรงเรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานโรงเรียนได้ดี ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน และผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนตนเอง ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการผลของศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมุ่งมั่น

บริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ในภารกิจต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อนำกระบวนการความรู้สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เกลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปวีณา อุกุลม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความมีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูระดมสมองคิดหาวิธีใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสนใจพัฒนางานเพื่อวางเป้าหมายอนาคตที่ดี ของครู และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์ วิทยา มีความเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู อุทิศตนอุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ด้านความมีบารมี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Kendrik (1988, p. 1330) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรกและต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการกระทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จ และผู้บริหารให้ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ครูว่าเมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการเสริมแรงทางบวก ทำให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน จำทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา ฉุยกลม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง และผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ทักษะในการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เมื่อเกิดปัญหาที่จะต้องแก้ไข ผู้บริหารเป็นโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันหาวิธีการที่ดีที่สุดให้การแก้ปัญหา ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนร่วมและใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มี นำศักยภาพภายในตนเองออกมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคล

มากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้นผู้บริหารมอบงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน โดยเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และคอยติดตาม กำกับดูแล ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ และยังส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานมากขึ้นเพื่อให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารบอกให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับเดือนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแจ้งกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ชัดเจน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูมากขึ้นเพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยารัตน์ แก้วปิ่นจันทร์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารงานแบบวางแผน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติให้เข้าใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดพลาด ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามแบบที่เคยปฏิบัติมา ถ้ามีความจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความผิดพลาดมากกว่า ให้คำแนะนำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ โดยไม่เข้าไปก้าวก่ายในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยการให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาตามสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ Persons (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล สอดคล้องกับ เฉลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ สตินาฏ โปธิจิญาโน (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลา ระโหฐาน (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนด และนักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นครูให้มีการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ดี ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถัย เพียรชนะ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสภวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสภวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและ

รายชื่ออยู่ในระดับเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความพร้อม และตั้งใจในการเรียน นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้จัดให้นักเรียนได้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การปรับทัศนคติ การคิดบวก สอดแทรกกระบวนการคิดในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้คิดเป็นทำเป็น มีทัศนคติบวก ซึ่งสอดคล้องกับ เตือนใจ แวงงาม (2534) กล่าวว่า ผู้นำและผู้บริหารอาจจะเป็นคนคนเดียวก็ได้ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจที่กำหนดไว้ อาจจะเป็นผู้เดียวกันที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือจุดหมายปลายทางของหน่วยงาน แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำอาจจะไม่ใช่ผู้บริหารโดยตำแหน่งก็ได้ แต่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลในฐานะเป็นผู้ชักนำบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ บุคคลที่เป็นผู้บริหารอาจจะได้รับการแต่งตั้งมาจากผู้ที่ไม่มียุทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในองค์กรเลยก็ได้ แต่หลังจากได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแล้ว มักจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากขึ้นและในที่สุดก็อาจจะกลายเป็นผู้นำได้

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายชื่อ

อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน โรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการบริหารงานโรงเรียนได้ดี ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านความประพฤติของนักเรียน และผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุมเชตเดียววิเศษ (2527) กล่าวว่า แนวความคิดตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเชื่อว่า การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลว่าเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณสมบัติเหล่านี้จะมีมาแต่กำเนิดหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา จุยกมล (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนาการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนการสอนครบองค์รวม จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วันเพ็ญ ผลชล (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ รัชชัย ขวงคำ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการผลของศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้แก่ครู ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

1.1 ด้านความมีบารมี ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยวางแผนการเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรแสดงถึงจุดยืนที่ชัดเจนในการให้ข้อคิดเห็นต่อปัญหา เพื่อให้ครูเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

1.5 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีและประสบความสำเร็จ

1.6 ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย ผู้บริหารเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานบกพร่องควรปล่อยให้แก้ไขกันเองระยะหนึ่ง

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผู้บริหารต้องจัดให้มีการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โรงเรียนควรจัดหาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้ อย่างพอเพียง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โรงเรียนต้องส่งเสริมนักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยของตนเอง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนควรมี การสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชนสม่ำเสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน โรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง วังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
2. ควรศึกษาการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
3. ควรศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนของสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2545). *งานบริหารการศึกษสัมพันธ์ ครั้งที่ 8*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2538). *นักบริหารทันสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- กุหลาบ รัตนสังขธรรม. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรระดับคณะบดี สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรรยารัตน์ แก้วปิ่นจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
ของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เฉลา ระโหฐาน. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
และประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของชุมชน กับ โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ดวงใจ เจริญทรัพย์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดือนใจ แวงงาม. (2534). *พลวัตของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิสนา แจมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น. (2557). *นวัตกรรมประจำปีงบประมาณ 2555-2556 โครงการ โรงเรียนแห่งความเชื่อมั่น (School of confidence)*. สระแก้ว: เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2524). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธวัชชัย ขวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กุยกกลม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- ภรณ์ กิรดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12.
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วินัย ฉิมวงษ์. (2542). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงจัดการและนำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). *ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่
แท้จริงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง เล่ม 6
บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: คัมปายอิมเมจิง.*
- สินีนานู โปธิชญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้ของบริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุเนตร์ ทองโพธิ์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเมธ เดียวอิสระ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณการ
- สุเมธ แสงนี้มนวล. (2540). *ข้อคิดนักบริหาร: จากประสบการณ์นักปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บั๊กแบงก์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 2(4), 2-5.
- อรทัย เพียรชนะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ชยันต์นคร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1988). *The full range of leadership development: Basic and advanced manuals*. Binghamton, NY: Bass, Avolio, & Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The four is transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 12-16.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic*, 3(2), 19-36.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. New York: McGraw-Hill.

- Caplow, T. (1964). *Principles of organizational*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentail of psychological testing*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*.
Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2nd ed.).
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9(6), 28-32.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1997). *Organizations, behavior structure processes*. USA: Irwin/ McGraw-Hill.
- Herzog, J. A. (1990). Variables contributing to organizational effectiveness: A comparison between nation exemplary Secondary School and Lutheran secondary School.
Dissertation Abstracts International, 51(8), 2582-A.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational administration quarterly*, 21(2), 121-122.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration* (2nd ed.). New York: Random House.
- John, A. H. (1990). *Variables contributing to organizational effectiveness: A comparison between national exemplary secondary school and Lutheran Secondary School*. New York: Columbia University Press.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstracts International*, 46(6), 1330-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Michael, T. (2003). *The balanced scorecard: Evolution to long-term performance*.
Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/1415871>
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper & Row.
- Pendley, K. L. (1985). Effective educational leadership to personality characteristics interpersonal behaviors and leadership style. *Dissertation Abstracts International*, 47(1), 43.

- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(15), 1351-A.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 83(10), 427-452.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.
- Simon, H. A. (1977). *Administrative Behavior* (2nd ed.). New York: The Free Press.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Stewart, R. (1985). *The reality of management* (2nd ed.). London: Heinemann.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8./ว.162

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

12 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.นิตยา มั่นชำนาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิจัยและเครื่องมืองานวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวเมธนา หอมหวล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56070049 ได้รับความเห็นชอบในการทำ งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือในการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8./ว.163

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

12 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนางสาวเมธนา หอมหวล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56070049 ได้รับความเห็นชอบในการทำ งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8./ว.164

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

12 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา

ด้วยนางสาวเมธนา หอมหวล นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56070049 ได้รับความเห็นชอบในการทำ งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชา การบริหารการศึกษา จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0 3810 2052

โทรสาร 0 3874 5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
2. แบบสอบถามมี 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว
3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2560
4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานหรือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะถูกเก็บ เป็นความลับ โดยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวเมธนา หอมหวล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมือง
วังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง บ่อยมาก
4 หมายถึง บ่อย
3 หมายถึง บางครั้ง
2 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อย ที่สุด 1
1	<u>ความมีบารมี</u> ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสนใจพัฒนางานเพื่อวางเป้าหมาย อนาคตที่ดีของครู					
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำและเสริมสร้างเจตคติที่ดีให้แก่ครู					
3	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม ในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถ เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้					
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล โดยวางแผน การเปลี่ยนแปลงและจัดทำสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูระดมสมองคิดหา วิธีใหม่ ๆ ปรับปรุงการสอนอย่างได้ผลดี					
6	<u>การสร้างแรงบันดาลใจ</u> ผู้บริหารให้ความหวัง แสดงความเชื่อมั่นแก่ครูว่า เมื่อปฏิบัติงานแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อย ที่สุด 1
7	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วม ในความสำเร็จ					
8	ผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการกระทำให้สำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้น					
9	ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตของโรงเรียนในแง่ที่ดี					
10	ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
11	ผู้บริหารแสดงถึงจุดยืนที่ชัดเจนในการให้ข้อคิดเห็น ต่อปัญหา เพื่อให้ครูเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น					
12	ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาแก่ครู เพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถ คิดแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
13	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น และแง่คิดต่าง ๆ ในการทำงาน					
14	ผู้บริหารแนะนำให้ครูใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและ ทันสมัยในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารปลุกฝังค่านิยมในหน่วยงานว่าทุกคนควร สนใจความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าตนเอง					
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
16	ผู้บริหารมอบงานโดยคำนึงถึงความสามารถของ แต่ละบุคคล					
17	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
18	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาจุดเด่น ของตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		บ่อย มาก 5	บ่อย 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	น้อย ที่สุด 1
19	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน โดยเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคล มากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น					
21	<u>การให้รางวัลตามสถานการณ์</u> ผู้บริหารบอกให้ครูทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับเดือนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณี พิเศษ					
22	ผู้บริหารมอบหมายงานมากขึ้นเพื่อให้ครูมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
23	ผู้บริหารให้รางวัลอย่างเหมาะสมแก่ครูที่ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานให้แก่โรงเรียน					
24	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีและ ประสบความสำเร็จ					
25	<u>การบริหารแบบวางเฉย</u> ผู้บริหารทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติ ให้เข้าใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดพลาด					
26	ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามแบบที่เคย ปฏิบัติมา ถ้ามีความจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลง					
27	ผู้บริหารเห็นผู้ได้บังคับบัญชาทำงานบกพร่องจะปล่อย ให้แก้ไขกันเองระยะหนึ่ง					
28	ผู้บริหารชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความผิดพลาด มากกว่าให้คำแนะนำ					

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมือง
วังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพของ
โรงเรียน ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น</u> โรงเรียนจัดหาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศให้นักเรียนได้ใช้ประกอบการเรียนรู้อย่างพอเพียง					
2	ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการพัฒนาสูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียนกำหนด					
3	นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการแข่งขันทางด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ					
4	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
5	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดของโรงเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตร					
6	<u>ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</u> นักเรียนมีความพร้อม และตั้งใจในการเรียน					
7	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยของตนเอง					
8	นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
10	นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11	<u>ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</u> โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน					
12	โรงเรียนจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
13	โรงเรียนมีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชนสม่ำเสมอ					
14	โรงเรียนมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและทันสมัย					
15	โรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
16	<u>ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน</u> ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานโรงเรียนได้ดี					
17	ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนตนเอง					
18	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน					
19	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน					
20	ผู้บริหารสามารถประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และชุมชนได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.64	15	.73
2	.66	16	.42
3	.64	17	.75
4	.66	18	.44
5	.21	19	.84
6	.26	20	.46
7	.22	21	.53
8	.31	22	.54
9	.32	23	.60
10	.50	24	.81
11	.28	25	.85
12	.35	26	.75
13	.54	27	.77
14	.77	28	.43

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .91

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.29	11	.55
2	.24	12	.60
3	.25	13	.83
4	.27	14	.82
5	.24	15	.88
6	.59	16	.43
7	.56	17	.58
8	.76	18	.52
9	.37	19	.54
10	.57	20	.47

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .86