

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 11**

PANYAVUT THANAVUT

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master
of Education Degree in Educational Administration
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Academic Year 2015**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 11

ผู้วิจัย นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ดร.อรุณ จุติผล)

..... กรรมการ
(ดร.พรศักดิ์ จินา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาดะกาญจน์)

..... กรรมการ
(ดร.อรุณ จุติผล)

..... กรรมการ
(ดร.พรศักดิ์ จินา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเริง จันทุม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตดาวัลย์ แก้วสีนวล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11
ผู้วิจัย	นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.อรุณ จุติผล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พรศักดิ์ จินา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$)
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The Title	The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and The Effectiveness of The Schools under The Secondary Education Service Area Office 11
The Author	Mr.Panyavut Thanavut
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Dr. Arun Jutipon
Thesis Advisor	Dr. Pornsuk Jina

The purposes of this research were to study 1) The Transformational leadership of school administrators. 2)The Effectiveness of schools and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and the effectiveness of the schools under the secondary education service area office 11. The sample of 337 teachers. The instrument are questionnaires and statics employed for data analysis were percentage, mean, standard, deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results shown that;

1. Transformational leadership of school administrators were at a high level ($\bar{X} = 4.56$)
2. Effectiveness of schools were at a high level ($\bar{X} = 3.83$)
3. The relationship between transformational leadership of school administrators and the effectiveness of the schools found in the positive correlation at level as high ($r = .825$) with statistically significant at .01 level

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรศักดิ์ จินา กรรมการที่ปรึกษา ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนอย่างดียิ่ง ตลอดระยะเวลาที่ผู้ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในสาขาการบริหารการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2556 ทุกท่านที่ให้ความสนใจในการทำวิทยานิพนธ์มาตลอดและขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้แก่ บิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ

สารบัญ

หน้า

บทกัตย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ภาวะผู้นำ.....	9
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา.....	41
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา.....	31
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	64
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา	70
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	79
วิธีดำเนินการวิจัย	79
สรุปผลวิจัย	81
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	99
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	101
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	105
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	109
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11..... 57
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน..... 63
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวม..... 64
4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์..... 65
5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ..... 67
6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา..... 68
7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล..... 69
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวม..... 70
9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน..... 71
10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความพึงพอใจในงาน..... 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการขาดงาน	74
12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านอัตราการออกกลางคัน.....	75
13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป	76
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาแต่ละด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	77
15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11	78

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	ตาข่ายการบริหารงาน The Managerial Grid.....	16
3	ปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม องค์กร	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, 2) ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องต้องกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะนำการศึกษาที่มีคุณภาพมาสู่คนไทยทุกหมู่เหล่าอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการระบุนิติธิษของประชาชนในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่มีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การระบุนิติธิษของการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเสริมสร้างความรู้และปลูกฝังประชาธิปไตย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการค้าว่าวิชัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, 6) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณภาพของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองและร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ว่าด้วยการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขสะท้อนให้เห็นว่าทิศทาง และแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น และจำเป็นที่จะต้องเตรียมการตั้งรับก้าวให้ทัน และนำไปข้างหน้า เพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ใน

กระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทัน และยั่งยืน ทิศทางการจัดการศึกษาของไทย จำเป็นต้องได้รับการวาดภาพให้สอดคล้องและก้าวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากขึ้นดังกล่าว และมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนและนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้ อย่างมีทิศทาง (พิณสุดา สิริธรรังศรี, 2552: 1) ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงควรมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่จะสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) เป็นแผนระยะยาวภายใต้ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตาม แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุล พอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ ในการพัฒนาระบบข้าราชการทางการบริหารสำหรับผู้บริหารการศึกษา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 15 ปี ของ การพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง โดยผลจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่ การรวบรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติสำนักงานกฤษฎีกาฯ เข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบ บริหารราชการ แบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการ และประสานเชื่อมโยงกัน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์การมหาชน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก และรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา (พสุ เดชะรินทร์, ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์, 2553)

คุณภาพของการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้ทั้งบุคคลภายในและภายนอก ตลอดจนสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อันเป็นหนทางสายสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555: 1) ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตของ องค์กรจะสูงมากเท่านั้น (Stogdill, 1974, 311) ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญ มากต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหาร

จำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมาก ในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิถีการกระบวนกรทัศนวิสัยทัศนในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขา ในแง่ต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งจากการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอื่นๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013, 299 -328) กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพ โดยทั่วไปซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของโรงเรียน เพราะผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้ ผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์และบทบาทหน้าที่ ตลอดจนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดี มีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพสถานศึกษา ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารสามารถ จะนำมาใช้ได้ และเนื่องจากผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มีทรศนะกว้างไกล สร้างความผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร และนำผู้ตามให้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ ให้ประสบความสำเร็จ เมื่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำของสถานศึกษา ย่อมทำให้งานบริหาร โรงเรียน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญในแง่มุมของการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ขาดความพร้อม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ b Hoy & Miskel (2013, 299 -328) มี 5 ด้านได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพโดยทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 2,693 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน

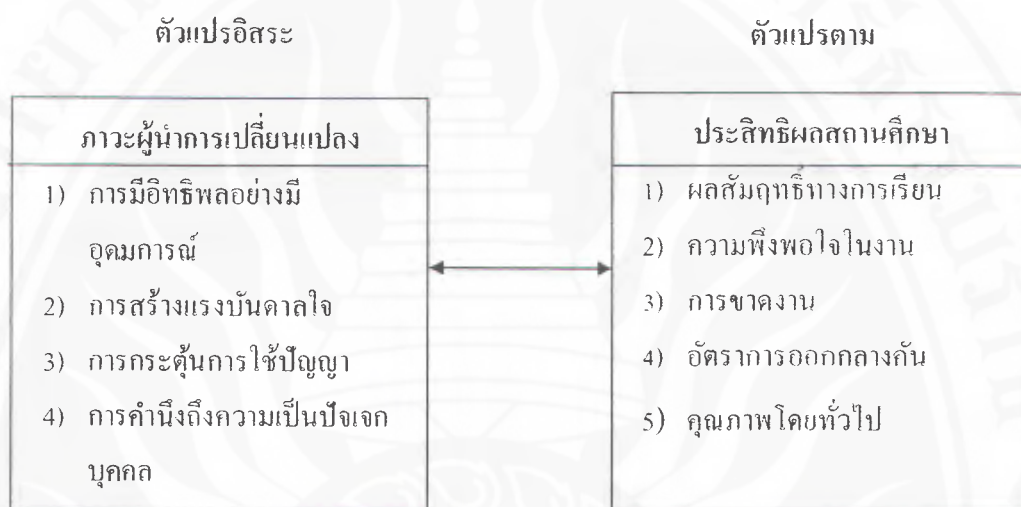
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้
 - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013. 299 -328) มี 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2 ความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 การขาดงาน
 - 2.4 อัตราการออกกลางคัน
 - 2.5 คุณภาพโดยทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับการศึกษาตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Hoy & Miskel (2013. 299 -328) มี 5 ด้านได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจ ในงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการออกกลางคัน 5) คุณภาพโดยทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาประกอบกันเข้าเป็นขอบเขตของการวิจัยการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบรรมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม นำไปสู่การบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่สูงขึ้น

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน จากความร่วมมือของครู นักเรียนและผู้ปกครอง โดยผู้บริหารนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ มาดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยจะต้องคำนึงถึงบริบทในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ซึ่งพิจารณาได้จาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 3) การขาดงาน (Absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคัน (Dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality)

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 66 โรงเรียน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

7. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. ได้ข้อมูลในการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

3. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา และได้นำเสนอผลการศึกษากันคว่ำตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา
 - 4.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 การบริหารสถานศึกษา
5. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

คุณภาพของการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บริหารที่ภาวะผู้นำสูง มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้ทั้งบุคลากรภายในและภายนอก ตลอดจนการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร อันจะเป็นหนทางสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์การ และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์, 2555 . 1)

1. ความหมายของผู้นำ

ในองค์การที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ก่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถและอื่น ๆ มาปฏิบัติภารกิจในองค์การร่วมกัน จำเป็นต้องมีบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือเป็นการส่วนตัวหรือมีความสามารถในการชักนำให้บุคคลเหล่านั้นกระทำตาม แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้สามารถร่วมมือกันดำเนินการตามที่ตนปรารถนา หรือตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การนั้น บุคคลดังกล่าวอาจเรียกว่า ผู้นำ ผู้บริหาร หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ซึ่งล้วนต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่จะสามารถชักนำ หรือใช้อิทธิพล สรทธา บารมี ให้ผู้อื่นที่ร่วมงานด้วยการกระทำ ด้วยความเต็มใจ (สัมมา รชนีธย์, 2555, 249) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงาน (จักรพรรดิ วัฒนา, 2556, 79)

พระธรรมปิฎก (2544, 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกัน หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2544, 32-33) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม

บุญทัน ดอกโรตงศ์ (2545, 266) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพล มีศีลปะ มีอิทธิพล ต่อกลุ่มชนเพื่อพวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความต้องการเป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ และผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

นฤมล นามเยี่ยม (2550, 27) ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้นให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการ

หรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมกันเพื่อให้ความ
ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2555: 38 - 42) กล่าวว่า ผู้นำ ต้องมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

- 1) การที่บุคคลพยายามสร้างอำนาจให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางตรงและ
ทางอ้อม เพื่อตนเองมีอาจโดยการยอมรับสมาชิกแล้ว การเป็นผู้นำก็จะเกิดขึ้น
- 2) บุคคลที่เป็นผู้นำในกลุ่มหนึ่งอาจเป็นผู้นำอีกกลุ่มหนึ่ง บุคคลจึงไม่สามารถที่จะ
เป็นผู้นำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกสถานการณ์
- 3) การเป็นผู้นำตามบทบาทของกลุ่ม เพื่อที่จะให้คนยอมรับจำเป็นต้องมีพวกพ้อง
โดยที่ผู้นำจะอยู่คนเดียวไม่ได้ถ้าไม่มีผู้ตาม
- 4) การเป็นผู้นำนั้นถ้าอย่างอื่นทำกันหมดแล้ว บุคคลจะเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความถี่
ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลย่อมจะทำให้คนอื่นยอมรับกันง่ายขึ้น
- 5) ในแต่ละองค์กร การเป็นผู้นำอาจมีมากกว่าหนึ่งคนเพราะในสถานศึกษาคนหนึ่ง
อาจเป็นผู้นำทางด้านการสอน อีกคนเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา ซึ่งลักษณะการนำทั้งสองอย่างอาจ
ไม่จำเป็นต้องอยู่ในคน ๆ เดียวกันเสมอไป
- 6) เกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ บุคคลที่มีลักษณะ
แตกต่างจากสมาชิกมาก ๆ ย่อมไม่มีใครอยากเลือกให้เป็นผู้นำ
- 7) บุคคลที่พยายามจะชักจูงให้ผู้อื่นไปตามแนวทางของตน หรือบุคคลที่พยายาม
วางอำนาจกับสมาชิก บุคคลประเภทนี้สมาชิกไม่ค่อยยอมรับจึงเกิดความเป็นผู้นำได้น้อย
- 8) การเป็นผู้นำย่อมเปลี่ยนจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่ง คณะนักศึกษา
ต้องการผู้นำไปรดน้ำดำหัวอาจารย์ในวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกผู้นำได้คนหนึ่ง แต่หากคณะ
นักศึกษากลุ่มเดิมต้องการจะไปสังสรรค์กันในตอนเย็นวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกอีกคนเป็นผู้นำก็
ได้ ทั้งนี้เพราะสถานการณ์เปลี่ยนไปแล้ว
- 9) การที่บุคคลพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา ย่อมช่วยทำให้สมาชิกยอมรับซึ่งเป็นผล
ส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำสูง

จากความหมายของผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลผู้มีอิทธิพลเหนือ
ผู้อื่นในกลุ่ม มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับ สามารถโน้มน้าวจิตใจ
ให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน เกิดการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้
ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ (สัมมา ธรนิษฐ์, 2555: 278) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 21) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ทัศนาศาสตรกิจ (2544: 49) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

นิติมา เทียนทอง (2544: 13) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของแต่ละบุคคล ในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยใช้การชักจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือ ดังนั้น ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546: 263) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่ง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจ และใช้ความสามารถของตนกระทำการเปลี่ยนแปลงตามการโน้มน้าวของผู้นั้น

กำนวน ประสมผล (2547: 69) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลโดยผ่านทางบุคลากร ด้วยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ การมีส่วนร่วมและมีความคิดสร้างสรรค์

อาคม วัชโรสง (2547: 3) แสดงความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

บุรุษย์ สิริมหาสาคร (2549. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถคงความเป็นผู้นำไว้ได้ โดยทุกคนให้การยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจหรือความสามารถในการชักจูงผู้นั้นให้ยอมตามด้วยความเต็มใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2550. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

Kooniz & Wehrich. (1988. 437) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเรื่องของศิลปะการใช้ อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลกับผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Luthans (1992. 269) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพล กระบวนการกลุ่ม การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลิกภาพ การยอมรับตามพฤติกรรมที่เจาะจง การชักจูงอำนาจ ปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างกันในบทบาท

Hersey & Blanchard (1993. 94) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ใช้ อำนาจเหนือบุคคลและกลุ่ม ให้การพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Newstrom & Davis (1993. 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการแผ่ อิทธิพลและการสนับสนุนผู้อื่นในการทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จใน วัตถุประสงค์

Dubrin (1998. 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนต่อบุคคลเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Daft (1994. 478) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน(Shared Purposes)

จากความหมายของภาวะผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การใช้ อิทธิพลของบุคคลตามบทบาท หน้าที่ หรือตำแหน่ง ในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติตาม ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน

ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนด ด้วยความเต็มใจและหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดเจนจากปัญหาและสภาพของวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550. 1) ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545. 8) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

สนินทร จันทร์ผง (2546. 8) สรุปถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาอยู่ในฐานะผู้นำองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550. 1) เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดสวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่น ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่า ความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและ

แนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

Trewatha & Newport (1982, 383) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกระดับ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก

จากความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญซึ่งมีลักษณะที่มีกระบวนการเป็นองค์รวม มีความเป็นพลวัตในทางการบริหาร ต้องใช้ภูมิปัญญาความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งเกี่ยวข้องกันทั้งด้านเชิงเหตุผลและด้านอารมณ์ของประสบการณ์มนุษย์ ภาวะผู้นำรวมถึงการกระทำและอิทธิพลต่าง ๆ บนพื้นฐานของเหตุผลและตรรกะ อยู่บนพื้นฐานของการบันดาลใจ โดยไม่ต้องปลุกฝังผู้นำที่ชาญฉลาด ผู้ซึ่งตอบสนองความคาดหวังในเชิงตรรกะได้เท่านั้น เนื่องจากคนเราแตกต่างกันในความคิด เป้าหมาย ความคาดหวัง ความทะเยอทะยาน จุดแข็ง จุดอ่อน และสถานการณ์ต่าง ๆ คนเราเป็นทั้งเชิงเหตุผลและอารมณ์ ดังนั้น ผู้นำจึงสามารถใช้เทคนิคเชิงเหตุผลและการชักจูงเชิงอารมณ์ เพื่อใช้อิทธิพลต่อผู้ตามขณะเดียวกัน ก็ต้องประเมินผลที่ตามมาเชิงเหตุผลและเชิงอารมณ์ของการกระทำของตนเองด้วย เพื่อความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไป (Hughes, Ginnett & Curphy, 2012, 6)

ปัจจุบันมีการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำกำลังจะเปลี่ยนไปจากตัวแบบที่มีอำนาจเด็ดขาดตามลำดับขั้นไปสู่ตัวแบบการใช้อำนาจ การมีส่วนร่วม โดยตระหนักถึงศักยภาพและการมีส่วนร่วมเกื้อกูลที่มีความเป็นหนึ่งของคน ภาวะผู้นำไม่ใช่เพียงการผสมผสานของบารมีและความเชี่ยวชาญที่คนเพียงสองสามคนบนยอดปิรามิดโครงสร้างของหน่วยงาน แต่เปลี่ยนเป็นการทำหาย ความรับผิดชอบของทุกคนที่มีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน (Manning & Curtis, 2012, 4)

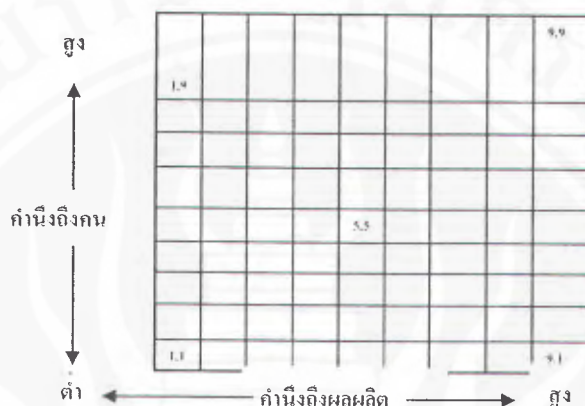
รูปแบบของภาวะผู้นำในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งได้อธิบายภาวะผู้นำ แต่ละแบบ ดังนี้

4.1 ทฤษฎีตัวแบบสถานการณ์ของ Fiedler's Contingency Mode (Fiedler, 1974. 74 - 81) หลักการสำคัญของตัวแบบมีดังนี้

- 1) แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยแรงจูงใจของผู้นำ
- 2) การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และบรรยากาศในตำแหน่ง
- 3) ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแบบผู้นำและการควบคุมสถานการณ์ แนวคิดของ Fiedler เห็นว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของแบบผู้นำกับลักษณะในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้นำแบบสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมในระดับปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลสูงกว่าแบบมุ่งงาน ส่วนในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

4.2 ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ Blake & Mouton Managerial Grid (Bateman, 1993, 419-420) ตาข่ายการบริหารประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1) มิติมุ่งคน (Concern for People) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้ทำงานร่วมกับผู้ตาม ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตาม ความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น
- 2) มิติมุ่งผลผลิต (Concern for Production) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตซึ่งประกอบด้วยทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพการตัดสินใจ นโยบายของผลงาน โดยทั้งสองมิติเป็นอิสระแก่กัน แต่ละมิติแบ่งออกเป็น 9 ช่อง แต่ละช่องแทนแบบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตาข่ายการบริหารงาน The Managerial Grid
ที่มา: วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 110)

จากตารางการบริหารงาน The Managerial Grid ได้สรุปลักษณะผู้นำที่สำคัญไว้ 5 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบ (1,1) หรือแบบไม่เอาไหน (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารแบบเฉื่อยชา เรื่อย ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย เป็นผู้ที่แตกแยกตนเองออกจากคนอื่น ๆ ในองค์กร มอบอำนาจให้คนอื่น มักโยนความผิดให้แก่คนอื่นเป็นผู้มีประสิทธิผลน้อยที่สุด เพราะไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ผู้นำแบบ (1,1) จะพยายามวางตัวเป็นกลาง แยกตนเองออกจากสถานการณ์ความขัดแย้ง มักจะแก้ปัญหาตามกฎระเบียบ

2) ผู้นำแบบ (1,9) หรือแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) เป็นผู้นำแบบลูกทุ่ง ที่มุ่งความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ พยายามให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุดเป็นผลให้ผลผลิตของงานมีน้อย พยายามสร้างความเป็นกันเองโดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลาย มิได้มุ่งผลผลิตของงาน พยายามทำให้ผู้ตามพอใจเมื่อเผชิญความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะพยายาม กลบเกลื่อนหรือทำให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป โดยพยายามรักษาน้ำใจคนเป็นสำคัญ

3) ผู้นำแบบ (9,1) เป็นผู้นำแบบมุ่งแต่งาน (Task Oriented) มุ่งแต่จะให้งานสำเร็จอย่างเดียว ไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งประสิทธิภาพของการทำงาน ไม่สนใจความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน ชอบใช้อำนาจ กฎ ระเบียบและการสั่งการเมื่อมีความขัดแย้งผู้นำแบบนี้จะใช้การบังคับระงับความขัดแย้งโดยมุ่งที่การเอาแพ้ชนะกัน และตนเองต้องเป็นผู้ชนะ ไม่ชอบให้ทำงานเป็นทีมเพราะกลัวลูกน้องรวมหัวกันต่อต้าน

4) ผู้นำแบบ (9.9) หรือแบบเล่นเป็นทีม (Team) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงาน ให้ความรู้สึกร่วมมือร่วมใจ ให้ความผูกพันกับงานและองค์กร งานที่ทำงานมีความสำเร็จสูง เมื่อเผชิญปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะไม่สนใจว่าคู่ขัดแย้งหรือใครจะสนใจว่าปัญหาของความขัดแย้งอยู่ที่ใด พยายามหาสาเหตุ หาข้อมูลของความขัดแย้งและใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์

5) ผู้นำแบบ (5.5) หรือแบบสายกลาง (Middle of Road) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งคนและงานพอสมควร เพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานก็สำเร็จตามสมควร เป็นผู้นำที่พยายามคงสภาพเดิมไม่ปรารถนาจะเห็นการเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำแบบนี้จะไม่แสดงว่าเข้าข้างฝ่ายใด พยายามใช้ทางสายกลางให้ทุกคนเห็นว่าตนเองยุติธรรมและมีเหตุผล มักใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน

4.3 ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin (1970)

จากการวิจัยผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับมิติ (Consideration) จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production - Centered) กับมิติมุ่งคนงาน (Employee - Centered) และจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นแบบมุ่งงาน (Task Orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Orientation) และได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) เข้าไปอีกหนึ่งมิติ ชื่อ ทฤษฎี 3 มิติ (3 - D Model หรือ 3 - Management)

ทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสถานการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ

1) มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้เกิดการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งให้เกิดการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลมาก

จากมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ Reddin ได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานเข้ามา 4 แบบ ดังนี้

1) งานสูง - สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่ผสมผสาน (Integrated) โดยมุ่งที่คน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

2) งานต่ำ - สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ (Relate) เน้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย

3) งานต่ำ - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่แยกตัว (Separated) มีได้มุ่งงานหรือ มุ่งสัมพันธ์

4) งานสูง - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบผู้นำที่แยกตัว (Separated) มีได้มุ่งงานหรือ มุ่งสัมพันธ์ จากแบบผู้นำทั้ง 4 แบบ

ถ้าสถานการณ์เหมาะสมก่อให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ผู้นำทีม (Executive) ผู้นำแบบนี้ถือว่าหน้าที่ของตนเอง คือ การส่งเสริม ความพยายามสูงสุดของบุคคลในการ ปฏิบัติภารกิจ มักจะตั้งมาตรฐานของผลงานและ การปฏิบัติงานไว้สูง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมใช้คนตาม ความสามารถ

2) ผู้เสนอแนะ (Developer) ผู้นำแบบนี้เชื่อมั่นในตัวบุคคลมีความมุ่งมั่นใน การพัฒนาความสามารถพิเศษของบุคคลอื่นและจัดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจสูงสุด

3) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ผู้นำประเภทนี้ไม่สนใจอย่างจริงจังต่อทั้งคนและงาน แต่ปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ แต่ก็ไม่กระทบขวัญของผู้ร่วมงานและผู้ร่วมงานก็สามารถที่จะทำงานให้ สำเร็จ

4) ผู้นำงาน (Benevolent Autocrat) ผู้นำประเภทนี้เชื่อมั่นในตัวเองสูงมากมี ทักษะดีเยี่ยมในการชักนำให้ผู้อื่นกระทำตามตนเองต้องการเป็นผลให้งานสำเร็จมีผลผลิตสูง

ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสมก็จะเกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้ยอมความ (Compromiser) เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญทั้งคนและงานแต่ไม่มี ความสามารถที่จะทำ อาจเพราะไม่มีความจริงใจที่จะทำหรือไม่กล้าตัดสินใจ ถืออาการ ประนีประนอมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

2) ผู้เอาใจ (Missionary) เป็นผู้ที่ถือเอาความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อน ร่วมงานเป็นหลัก ทำงานหย่อนประสิทธิภาพไม่กล้าเสี่ยง เอาใจลูกน้อง ต้องการให้ผู้อื่นมองว่าตน เป็นคนดี

3) ผู้ทันท่า (Deserter) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน ทำงานหย่อน ประสิทธิภาพไม่สนใจขวัญและกำลังใจของลูกน้อง

4) ผู้คุมงาน (Autocrat) เป็นผู้ที่หลงตนว่าสำคัญกว่าคนอื่น เชื่อมมั่นในตนเอง มุ่งแต่ทำงานให้สำเร็จ โดยไม่สนใจขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ชอบบังคับ ข่มขู่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของใคร

4.4 ทฤษฎีทางเป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ House (1974. 84 - 97)

แนวคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้นำโดยพิจารณาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย (House's Path – Goal Theory) ซึ่งเป็นการอธิบายถึงวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวกับงานและบุคคล หน้าที่สำคัญของผู้นำตามทฤษฎีนี้คือ

1) การร่วมตั้งเป้าหมายระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการไปสู่เป้าหมาย และช่วยจัดอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2) พฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) และผู้นำให้มีส่วนร่วม (Participation Leadership) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ความกดดันและการเรียกร้องสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ คือ พฤติกรรมการสั่งการสูงมากในสถานการณ์ที่คลุมเครือจะช่วยเพิ่มทั้งแรงจูงใจและความพอใจ โดยทำให้วิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายมีความกระจ่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมแบบสนับสนุนและพฤติกรรมแบบให้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่พฤติกรรมแบบสั่งการ จะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองและตึงเครียดในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน

จากทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด ผลสำเร็จของงานคือ เป้าหมายสูงสุด 2) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด คำนึงถึงความรู้สึกของคนมากกว่างาน 3) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและงานเท่า ๆ กัน 4) ผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนและงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การบริหารและการจัดการศึกษาในโลกยุคโลกาภิวัตน์ จำต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของยุคโลกาภิวัตน์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557, 160) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ได้รับการนำไป

ศึกษาวิจัยอย่างหลากหลาย ส่วนใหญ่จะได้ผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร (พรสวรรค์ ศิริศานันท์, 2555, 69)

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีผู้แปลเป็นภาษาไทยหลายคำ ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ เมื่อศึกษาเอกสารทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในประเทศไทย งานวิจัย ได้พบว่านักการศึกษาจำนวนมากใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (พรสวรรค์ ศิริศานันท์, 2555, 77) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการใช้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วัลภา อิศระธานันท์ (2545, 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กร และจงใจ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

กัลยาณี พรหมทอง (2546, 62) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

นัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2546, 44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร หรือมาจากภายนอกองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดขึ้น และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพปกติ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ หน้าที่และความรับผิดชอบหลายอย่างด้วยกัน คืออาจจะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้เจรจาต่อรองระหว่างผลประโยชน์ และเป็นที่ยปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ที่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการจากองค์กร ว่าต้องให้เขาแสดงบทบาท และหน้าที่ใดเป็นสำคัญ

วรรณิ หิรัญญากร (2546. 9) ให้ความเห็นว่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีศิลปะ ในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

วันชัย ชงชัย (2547. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vission) ของทีม โดยผู้นำจะเป็นผู้ยกระดับ วุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงานและผู้ตาม และองค์กร ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และ ผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548. 7) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550. 7) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นใช้ปัญญา หรือการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและ อุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ภิรมย์ ดินถาวร (2550. 6) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดันทำให้เกิดความตระหนัก เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และ ภารกิจของทีมงานและองค์กร พัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูง ที่เกิดความสนใจเฉพาะตนไปสู่ อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์กร

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551. 28-29) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผล ให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุ ประสิทธิภาพขององค์กร

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552. 258) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ

ฉันทยานุช สุธชาติ (2553. 28) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาศักยภาพและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก ู้ภารกิจ ละวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

Bass (1990.อ้างถึงใน ฉันทยานุช สุธชาติ. 2553. 17) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้นำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเองหรือเห็นแก่ตัวไปสู่องค์กรและคู่สังคม ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุตั้งจะแห่งคน ความเจริญรุ่งเรืองทางสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นการมีความหมายของงานในชีวิตผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะใช้หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Burn (1990. อ้างถึงใน ฉันทยานุช สุธชาติ. 2553. 28) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้บุคคลสนใจ ยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้นำแบบเก่า มาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพล โดยให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามมีมุมมองเห็นงานในแง่มุมมองใหม่ ๆ จากการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นใช้ปัญญา หรือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยที่ผู้นำกระตุ้นจิตใจ ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

2. ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกิดขึ้น ภายหลังจากที่มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ซึ่ง Max Weber ได้เป็นผู้คิดขึ้น

เมื่อปีค.ศ. 1920 ผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปีค.ศ. 1947 ซึ่งถือเป็นผลงานที่ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ที่ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำ ต่อมาในปีค.ศ. 1980 นักวิจัยด้านจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงศตวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การต่าง ๆ อย่างมากมายและผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาพที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นต่อการพบและบูชาในตัวผู้นำ ในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเป็นเทพ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของ House (1997 cited in Muchinsky, 1997. 374) มีลักษณะดังนี้ 1) มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ตามและยึดมั่นกับความเชื่อของตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และยึดมั่นกับความเชื่อของตนเองก็เพื่อให้ผู้ตามเชื่อมั่น หรือเชื่อถือในการตัดสินใจของหัวหน้า ผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ยึดมั่นกับความเชื่อมั่นของตนนั้นยากที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น 2) แสดงพฤติกรรมว่าเป็นคนเก่ง และประสบความสำเร็จจนเป็นที่ประทับใจของผู้ตาม 3) ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้ตาม วิธีการนี้จะทำให้ผู้ตามเห็นว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นมีความหมาย และตั้งใจให้ผู้ตามเห็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานผู้นำ และกำหนดบทบาทเพื่อการปฏิบัติที่ผู้ตามเป็นความภูมิใจ เช่น แทนที่จะบอกว่าสร้างกำแพงก็บอกว่าช่วยกันสร้างวิหาร เป็นต้น 4) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ตามเอาอย่าง 5) ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ตาม และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม และ 6) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่น ให้ทำงานที่ท้าทายสนับสนุนสร้างทีมให้มีความร่วมมือ ให้รับผิดชอบ เป็นต้น

Bass (1985. 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้นำแบบบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การให้อำนาจในปกติ ล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นสิ่งที่สงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัว ที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจากการสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็นการ โอ้อวดหรือ

แสดงความตื่นตัวเกินจริง การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไ้กับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม สำหรับผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมีคือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดั่งนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี Bass กล่าวว่า ผู้นำบารมีเป็นพวกเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่า คิดว่าตัวเองเหนือคนอื่นในเรื่องจุดหมายปลายทาง ผู้ตามไม่เพียงแต่เชื่อฟังผู้นำเท่านั้น แต่สรรหาในความเก่งกาจของผู้นำ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งกลไกต่าง ๆ ของผู้ตามทางจิตวิทยา เขายังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า พวกผู้นำบารมี (Charisma) แตกต่างจากพวกหัวรั้น คือ ยึดหยุ่นให้โอกาสมีเสน่ห์ แต่เขาใช้อารมณ์ดึงดูด ขณะที่คนอื่นใช้เหตุผล แต่ผู้นำบารมีสมัยใหม่ใช้ความเชี่ยวชาญและทักษะการชักนำที่สอดคล้อง ยั่งยืนกว่านั้น การตอบสนองของคนต่อผู้นำบารมีไม่มีรูปแบบใด ภาวะผู้นำแบบนี้มักจะปรากฏเมื่อองค์กรอยู่ในสภาวะตึงเครียดและหัวเลี้ยวหัวต่อ ผู้นำบารมีจะมีประโยชน์เมื่ออำนาจบารมีล้มเหลวในการแก้ปัญหา และรักษาองค์กรไว้ มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำบารมี เช่น งานของ Howell & Frost ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการ โดยมีการวัดพฤติกรรมของผู้นำ และพบว่า พฤติกรรมแบบมีบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาจิณสมจาร (2544, 84-90) ได้รวบรวมลักษณะ และพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณลักษณะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เช่น

- 1) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเฉลียวฉลาด ปรับตัวเก่ง มีความเพียรพยายาม ร่างกายแข็งแรง กระตือรือร้น เป็นคนทำงานหนัก เชื่อมมั่นในตนเอง ไหวพริบ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พลังงานสูง หรือไฟแรง ความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ความรู้ ภูมิปัญญา และบูรณาการส่วนบุคคล

2) ผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จะต้องใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมภายในหน่วยงาน เชื้อมั่นและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน รู้จักตนเองเป็นอย่างดี กล้าเสี่ยง และยอมรับการสูญเสีย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล วิสัยทัศน์ ให้ความเป็นจริง มุ่งเน้นพัฒนางานไปสู่อนาคต

3) ผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง จะต้องมีการกิจที่น่าสนใจ เป็นนักคิดที่ยิ่งใหญ่ มีจริยธรรมสูง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกไว เป็นนักเสี่ยง เป็นนักตัดสินใจ ใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด สื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทีมงาน กล้าหาญ และมีความผูกพัน

4) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะนำสิ่งที่ดีที่สุดของผู้อื่นออกมา โดยหวังสิ่งที่ดีที่สุดจาก ผู้ ความของตนเอง ศึกษาความต้องการของผู้อื่นอย่างละเอียด จัดตั้งมาตรฐานที่สูงสำหรับความเป็นเลิศ ใช้แบบสนับสนุนความสำเร็จ ยอมและให้การยอมรับกับผลสัมฤทธิ์และใช้การผสมผสานกับของการส่งเสริมแรงทั้งหมดทางบวกและทางลบ

5) ภาวะแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ยอมรับความรับผิดชอบส่วนบุคคล พัฒนาโครงสร้างอิทธิพลของการคิดมากกว่าการควบคุมผลลัพธ์ หลีกเลี่ยงกลุ่มคนที่ไม่ทำงาน บริหารพนักงานเป็นรายบุคคล เน้นจุดมุ่งหมายแทนที่จะเป็นตัวบุคคล เน้นจุดมุ่งหมายแทนที่จะเป็นตัว ปัญหา เป็นหัวหน้าพร้อมทั้งเป็นผู้ที่เลี้ยงฝึกรวมคนของตนเอง ให้อภัยในความผิดพลาดหรือเป็นการเรียนรู้มิใช่ยอมรับเฉพาะที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม และไม่พยายามใช้เล่ห์เหลี่ยมกับคน

6) การปฏิบัติภาวะผู้นำ ได้แก่ ทำทนายกระบวนการโน้มน้าวใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำใ้แม่แบบของแนวทางและสนับสนุนทางด้านจิตใจ

7) ความผูกพันภาวะผู้นำในอนาคต ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ สนับสนุนความร่วมมือทำให้ผู้อื่นเข้มแข็ง ทำตัวเองให้เป็นตัวอย่างและยอมรับในการทำคุณประโยชน์ของปัจเจกบุคคล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545. 31-46) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี Burns & Bass เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ก่อนจะมาเป็นแนวความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มต้นมาก่อนคือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยมี Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอภาวะผู้นำแบบบารมี

เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

Burns (1978) เป็นผู้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) เขามีความเห็นว่าการศึกษาด้านภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตาม กลายเป็นโมโนทัศน์ร่วม (United Conceptually) คือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของผู้นำว่า “การให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม” และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะชี้แจงรายละเอียดความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของ Maslow (Maslow Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กัน ในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้ตามจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสำนึก และทำให้ ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ ผู้ตามถูกรอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริง ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับด้านความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สาระสำคัญของผู้นำ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม นำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่าง

คำนึงถึงวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตาม รู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาริชาธรรมของ Kullberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่จะยังประโยชน์แก่ผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกมต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรม

Bass & Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ ังวิศาล, 2543. 22-24) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของ Burns มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและมีความเกี่ยวข้องเนื่อง ภาวะผู้นำระหว่างทั้งสองแบบได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศาสนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” Four I’s คือ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(Charismatic or Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองและประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของคนที่บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ ทำท่ายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิต มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหานั้นในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ แม้ปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหานั้นของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ยปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน

เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4 I's ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกิรณัง จงวิศาล, 2543) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึงระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามรายละเอียด ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตาม

ภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพาดคิดเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกลุ่มผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงส่งสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม นำไปสู่การบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่สูงขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหาร ส่วนใหญ่จะใช้คำว่า ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) หรือประสิทธิผลสถานศึกษา (School Effectiveness) ประสิทธิผลเป็นตัวที่ใช้พิจารณาได้ว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จของงาน

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จของงาน (ยุคคณันท์ หวานฉ่ำ. 2555 : 21) ซึ่งได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้ หลากหลาย ดังนี้

สุพจน์ สุขสบาย (2547: 52) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังของโรงเรียน ที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ภาวดี อนันต์นาวี (2545: 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ โดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครุมีความพึงพอใจในการทำงาน

นิคม กันตะกะนันท์ (2548: 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548: 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิภาพของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงใน

ด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ภายใต้อำนาจความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปรีชา ทศน์ละไม (2549. 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ชนิด ทองอาจ (2553. 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553. 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555. 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

Mott (1966. 398) มีแนวความคิดว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ในบรรดาความคิดทั้งหลาย การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude)

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (Adaptability) 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Flexibility)

Hoy & Furguson (1985. 117-134) อธิบายว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Hoy & Miskel (2013. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษา

จากความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ผลิदनักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยจะต้องคำนึงถึงบริบทในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

พิทพ วังเงิน (2547. 45) กล่าวว่า iva องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้าได้ต้องอาศัยปัจจัยรอบด้าน แม้มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด หากขาดปัจจัยองค์ประกอบหรือเครื่องมือที่ดีความสำเร็จก็ยากจะบังเกิดได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผล

- 1) มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
- 2) มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 3) มุ่งเน้นการบริหาร
- 4) พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกรอบรม สร้างคนขึ้นมา
รับผิดชอบงานได้ครบทุกระดับ ผู้บริหารยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมาย และวิธีการต่าง ๆ ของ้องค์การ
- 5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
- 6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดีตลอดเวลา
- 7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป
- 8) แผนงานที่ดี
- 9) มีหน่วยกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- 10) มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล



ภาพที่ 3 ปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม องค์กร
ที่มา : พิกพ วังเงิน (2547, 45)

วีระบุท ซาตะกาญจน์ (2556, 52 - 56) กล่าวว่า ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (Critical Success Factor : CSFs) เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางอันนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษาได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมทางการศึกษา
- 2) ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
- 3) โอกาสในการได้รับการศึกษา
- 4) คุณภาพครู
- 5) คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา
- 6) คุณภาพหลักสูตร
- 7) การกระจายอำนาจทางการศึกษา
- 8) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน
- 9) การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 10) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

- 11) ประสิทธิภาพทางการศึกษา
- 12) การพัฒนาทักษะอาชีพ
- 13) การพัฒนาสุขภาพ ครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- 14) การพัฒนาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และนันทนาการ
- 15) การพัฒนาความเป็นพลเมืองและพลโลก
- 16) คุณภาพผู้จบการศึกษา
- 17) ความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

Austin & Reynolds (1990, 167 -178) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จดังนี้ 1) การจัดหาอาคารสถานที่ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความมีเสถียรภาพของบุคลากร 4) การจัดระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด 7) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับ การยอมรับ 8) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง 9) การวางแผนร่วมกัน 10) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกันที่ชัดเจน 12) มีระเบียบวินัย

Marcel (1990, 1852) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในปี 1990 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศการติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาสัมพันธภาพ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้ อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและต่อครู

Hanson (1996, 35) กล่าวว่าสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้ 1) มีการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุนการเรียน 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน 5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน 6) มีการจัดการสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

Brown (2000, 15 - 17) กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ผลผลิต 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ 3) งบประมาณ 4) ภาวะผู้นำองค์การ

Gibson & others (2000, 15 - 17) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (organizational effectiveness) ว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่

เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง 5) กระบวนการต่าง ๆ 6) วัฒนธรรม

Mahoney & Eitzel (2001. 142 - 144) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยโดยได้พัฒนาเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

Quinn & Rohrbaugh (2002. 211 - 213) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ความสามัคคีของบุคลากร 2) นวัตกรรมในโรงเรียน 3) การพัฒนาบุคลากร

Hoy & Miskel (2013, 299 - 328)เสนอว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 3) การขาดงาน (Absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคัน (Dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (achievement)

เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย Hoy & Miskel ให้แนวคิดว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Achievement) ได้แก่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศิลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล การพัฒนาการของนักเรียน

Good (1973, 139) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึงความรู้ หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

อุทุมพร จามรมาน (2553, 2) สรุปว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ และวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงมุ่งที่การทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับต่าง ๆ การจัดการศึกษา การเรียนการสอน และเทคนิควิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Harvighurst & Neugarten (1969, 157) ได้กล่าวถึงตัวตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามี 4 ประการคือ 1) ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Inborn Ability) 2) ชีวิตและการอบรมในครอบครัว (Family Life and Training) 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Quality of the Schooling) 4) ความเข้าใจในตนเองและความมุ่งหวังในชีวิต (Self Concept and Aspiration Level)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในสถานศึกษามีความจำเป็นยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ซึ่งต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ หากพิจารณาถึงการจัดการศึกษาในเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย ตัวป้อน กระบวนการและผลลัพธ์แล้ว สิ่งที่ยังชี้ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษานั้นมีหลายตัว แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลลัพธ์ตัวหนึ่ง และเป็นผลลัพธ์ตัวแรกที่ต้องคำนึงถึงในแง่ของประสิทธิผล

2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับการปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทุกคน เกี่ยวกับความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายหลายทัศนะ ดังนี้

Applewhite (1965, 8) กล่าวว่า การมีเจตคติที่ดีต่องาน เกิดจากความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และส่วนหนึ่งเกิดจากความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

Guilford & Gray (1970, 117 -118) เสนอปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงาน คือ 1) ความมุ่งมั่น 2) โอกาสก้าวหน้า 3) สังคมยอมรับ 4) ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ 5) สภาพการทำงาน 6) การยกย่องชมเชย 7) องค์กรแลการบริหารงาน 8) ปริมาณงาน 9) ค่าจ้าง 10) การนิเทศงาน 11) การติดต่อสื่อสาร 12) ชั่วโมงการทำงาน 13) งานที่ไม่ยุ่งยาก 14) สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

Locke (1976, 1302) สรุปความพึงพอใจในการทำงานมี 9 ประการ คือ 1) ตัวงานในด้านความน่าสนใจ ความยากง่าย โอกาสการเรียนรู้งาน ความสำเร็จ การควบคุมและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทน ความเท่าเทียมกันและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง คือ โอกาส ความยุติธรรมและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ ค่ายกย่องและความเชื่อมั่นในผลสำเร็จของงาน 5) ผลประโยชน์ที่

เชื่อถือ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา การป่วย วันหยุด 6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน ได้แก่ วิธีการ เทคนิค การให้คำปรึกษา โภชนา สุขสัมพันธ์และทักษะของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน ซึ่ง หมายถึง ความรู้ความสามารถ การช่วยเหลือกันและกันและมิตรภาพที่ดี 9) หน่วยงานและการจัดการ หมายถึง การเอาใจใส่บุคลากรและการกำหนดนโยบายการบริหาร

Muchinsky (1983. 322) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นลักษณะของปรากฏการณ์ ที่มีความซับซ้อน และมาจากพื้นเพหลายอย่าง จนไม่สามารถที่จะรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมเป็นทฤษฎีเดียวกันได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อม ความมั่นคงและปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องาน

3. การขาดงาน (Absenteeism)

การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การขาดงานของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ทัศนคติของบุคคลต่องาน เจตคติต่องานจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความเครียด ปริมาณงาน ภาระงาน การขาดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการขาดงาน ดังนี้

Rhodes & Steer (1996. 10) ให้ความหมายของการขาดงานว่า เป็นการแสดงความรู้สึกต่อต้าน การรับรู้ถึงความมาตุธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ในงาน

Spector (1996. 15) กล่าวว่า การขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่มาตามตารางการทำงานที่ตั้งไว้

4. อัตราการออกกลางคัน (Dropout rate)

อัตราการออกกลางคัน (Dropout rate) หมายถึง การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนก่อนที่จะจบหลักสูตร ด้วยสาเหตุดังต่อไปนี้ ความยากจน ย้ายถิ่นฐานตามผู้ปกครอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัว สมรส ประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว เจ็บป่วยหรือ อุบัติเหตุ ต้องคดีหรือถูกจับ และการออกจากโรงเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการย้ายสถานศึกษา ผ่อนผันหรือพ้นเกณฑ์บังคับ

5. คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality)

คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality) การตอบสนองต่อชุมชน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง Hoy & Miskel (2013, 299 - 328) ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพขององค์กรที่วัดคุณภาพโดยทั่วไป สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ได้แก่ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะระบบเปิด จึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล

5.2 ความสามารถในการผสมผสาน (Integration) เป็นลักษณะทางสังคมขององค์กรแลบุคลากรที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคลากรที่มาเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกความพึงพอใจในการทำงาน

5.3 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ (Latency) เป็นเครื่องบ่งชี้ควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกตัวหนึ่งคือการที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (adaptation and development) และความสามารถในการแก้ปัญหาที่สนองตอบทั้งทางด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมที่มีปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

จากแนวคิด สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 3) การขาดงาน (Absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคัน (Dropout rate) และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (Overall Quality)

3. การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่มีนักวิชาการต่างสาขากันต่างก็ตีความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกันออกไป ตามแนวคิดความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง มีผู้ที่กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่ได้ บรรลุ

เป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดผลกำไร

Price (1968. 1) ได้เสนอข้อสรุป (Propositions) ขององค์กรที่มีประสิทธิผลและกำหนดให้เป็นระดับของการบรรลุเป้าหมาย

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบและทรัพยากร (The System -Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์กร ในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรรวม ทั้งที่เป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผลซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ผู้ที่มีแนวคิดในการประเมินองค์กรแบบนี้ เช่น

Caprow (1964. 59 - 60) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึงความสามารถในการรักษาโครงการขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จหรือผลรวมของกิจกรรมขององค์กร

Etzioni (1964, 36) ได้วิจารณ์ว่าวิธีการประเมินผลโดยใช้เป้าหมายมีข้อบกพร่อง เช่น 1) ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายจะทำให้วัดได้ยากกว่า เป้าหมายใดได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่นมากนักน้อยเพียงใด 2) เป้าหมายบางประการเป็นเป้าหมายในอุดมคติไม่สามารถกำหนดเวลาที่จะบรรลุถึงได้ ถ้าใช้เกณฑ์นี้ตัดสิน องค์กรอาจประสบความล้มเหลว 3) ถ้าองค์กรมีเป้าหมายต่อเนื่อง การวัดประสิทธิผลจากเป้าหมายจะทำได้ยากและลำบากยิ่งขึ้น

Mott (1973. 20 - 24) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้

Seiler (1976. 29 - 30) เสนอแนวคิดว่าประสิทธิผลขององค์กรจากตัวแปร 19 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพทั่วไป (Overall effectiveness) 2) คุณภาพ (Quality) 3) ผลผลิต (Productivity) 4) ความพร้อม (Readiness) 5) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 6) ผลกำไรหรือผลตอบแทน (Profit or Return) 7) การเติบโต (Growth) 8) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม

(Utilization of Environment) 9) ความมั่นคง (Stability) 10) การเปลี่ยนแปลงหรือการดำรงรักษา (Turner or return) 11) การขาดงาน (Absenteeism) 12) อุบัติเหตุ (Accident) 13) ขวัญ (Morale) 14) การจูงใจ (Motivation) 15) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 16) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป็นของตน (Internalization of Organizational Goal) 17) ความขัดแย้งและความสามัคคี (Conflict-cohesion) 18) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility-Adaptation) 19) การประเมินโดย สภาพแวดล้อมภายนอก (Valuation by External Entities)

Gibson & others (2000, 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

จากความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือความสามารถขององค์กร ในการร่วมมือกันทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ โดยวิเคราะห์บริบท การปรับตัว รวมถึงการนำวิธีการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมา ใช้ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร (Administration) หรือ การจัดการ (Management) มีพื้นฐานความคิดมาจากการดำเนินการทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรม โดยหน่วยงานภาครัฐจะใช้คำว่า การบริหาร (Administration) ส่วนในภาคธุรกิจเอกชนจะใช้คำว่า การจัดการ (Management) การบริหารจัดการ มีการพัฒนามาเป็นลำดับจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาสู่หลักการและทฤษฎีที่มีลักษณะ เป็นศาสตร์ (Science) และมีลักษณะเป็นศิลปะ (Art) เมื่อนำไปปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานให้ประสบความสำเร็จโดยผู้รับผิดชอบที่เรียกว่าผู้บริหาร (สัมมา รัตนิตย์, 2553, 33)

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ในองค์กรธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ (Manager) แต่ในองค์กรของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) บทบาท (Role) เป็นพฤติกรรมที่ควบคู่กับตำแหน่งของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างตามภารกิจของงาน (สัมมา รัตนิตย์, 2553, 55) บทบาท จึงมีความหมายที่กว้างขวางผู้บริหาร กับทฤษฎีบทบาทมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไม่ ออกเพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของสังคม การจัดการในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทาง

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ถ้าพิจารณาลักษณะของบทบาท จะมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ ซึ่งนักศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, 14-15) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารไว้ ดังนี้

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรควรจะเป็นอย่างไร และจะอย่างไร จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น
- 2) การจัดองค์การ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์กิจกรรมและความสัมพันธ์ของกิจกรรมเหล่านั้น แล้วแบ่งแยกออกเป็นแต่ละประเภท แยกงานที่เหมือนกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานเพื่อจัดเป็น โครงการขององค์การ และชั้นสุดท้ายจัดหากคนที่เหมาะสมเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน
- 3) การจูงใจและสื่อความหมาย ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานให้รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ทำ และจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและรับข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงาน
- 4) การวัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมาแล้ว ก็จะต้องติดตามดูว่าผลการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด จะต้องวิเคราะห์ ประเมิน และแปลความหมายของการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตลอดจนหามาตรการแก้ไขให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 5) การพัฒนาคน ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของคนที่อยู่อย่างไม่จำกัด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะเฉพาะของงาน องค์กรต้องการคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านั้นอาจนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานแต่ละอย่างที่มีลักษณะไม่เหมือนกัน โดยคณะทำงานส่งเสริมการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ

กรมวิชาการ (2545, 51) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของสังคม เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นผู้นำเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่สถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, 25-31) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วยบทบาท 5 ประการดังนี้

1) บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ เช่น ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ต้องอบรมเลี้ยงดูลูก ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2) บทบาทที่ผู้รับคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ บทบาทที่ผู้รับผิดชอบคาดหวังนี้มักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดเพราะบางคนอาจมีความคาดหวังมากหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ

3) บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บัญชา แต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนดและอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้รับคาดหวัง

4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของผู้อื่น ทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้น ๆ ไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตนก็ได้

5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์ และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

วูฒไกร เลื่อนแป้น (2547, 11) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ซึ่งรับผิดชอบและมีภารกิจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่นั้น และเป็นหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่บุคคลผู้เกี่ยวข้องมีความหวัง หรือมีความคาดหวังว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

สัมมา รัตนีย์ (2553, 55) กล่าวว่า ผู้บริหาร มีหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน แล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

1.2 ระบุสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กร

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

1.4 ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมาย ทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะให้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปเป็นแนวทางเดียวกัน

1.5 ค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.6 หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้น

2. บทบาทในด้านการวางแผน

2.1 ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยผ่านการเลือกแนวทาง (Alternatives) ที่ดีที่สุด

2.2 กำหนดที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.3 ทำความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล และวิธีการ

2.4 วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม

2.5 ทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกิจกรรมทั้งหลาย

2.6 ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย จัดทำแผนให้สมบูรณ์ ให้เป็นจริงและปฏิบัติได้โดยทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ และให้สอดคล้องกับแผนขององค์กรและประเทศ

2.7 ทำให้บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจแผนและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

3. บทบาทในด้านการจัดการองค์กร

3.1 วางโครงสร้างของการจัดองค์กรรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์

3.2 กำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย

3.3 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

3.4 ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยผ่านทางปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมายและการประเมินผล

3.5 ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางการแสดงออกด้วยตนเอง และการนำตนเอง

3.6 ทำให้ห้องเกิดการเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนโดยผ่านทางความสัมพันธ์อันดี คงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพและความมั่นใจในระหว่างบุคลากร

3.7 ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล

4. บทบาทในด้านการปฏิบัติงาน

4.1 แนะนำบุคลากร เคารพความรู้ บุคลิกภาพ และเกียรติของบุคลากรทุกคน

4.2 ใช้อำนาจและหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ด้วยความมั่นใจว่ากิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3 ประสานงานองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน เช่น สถานการณ์ เครื่องมือ การเงิน ความรู้ และทักษะ

4.4 เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด

4.5 ทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพึงพอใจในตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำ

4.6 เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

4.7 กำหนดขั้นตอนและวิธีการเพื่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. บทบาทในด้านการประเมินผล

5.1 ประเมินผลกระบวนการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร

5.2 ศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

5.3 ทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย

5.4 ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์

5.5 ประเมินเจตคติของประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้รับความสนใจ และการร่วมมือสนับสนุนจากประชาชน

5.6 ส่งเสริมการประเมินผลตนเอง และการปรับปรุงตนเองในตัวบุคลากร

พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555, 10) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการศึกษาที่จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ได้รับ

มอบหมาย ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป นอกจากนั้นผู้นำทางการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในเรื่องของการวางแผน การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน การควบคุม การประเมิน การประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้ผลผลิตของสถานศึกษามีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมอย่างแท้จริง

Bruce & Cohen (1979. 36) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่สังคมได้กำหนดเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทโดยบทบาทหนึ่งนั้นเรียกว่า เป็นบทบาทที่กำหนด (Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนด โดยผู้อื่นก็ยินยอมรับว่าจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่กำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุมาจาก

- 1) บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของบทบาทที่ต้องการ (Lack of Understanding)
- 2) ความไม่เห็นด้วย (Can not to Conform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่กำหนด
- 3) บุคคลไม่มีความสามารถ (Inability) ที่จะแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gorton (1983. 118) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาท ในฐานะผู้บริหาร โรงเรียน ผู้นำทางการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร ผู้ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

จากความสำคัญบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทบทบาทหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งตามบทบาทที่ได้รับและจะต้องปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยการประสานงานในองค์กรให้งานมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ให้การดำเนินงานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่สังคมคาดหวังเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการและดำเนินการทุกสิ่งทุกอย่างในสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยกิจกรรมมากมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ ผลผลิตทางการศึกษาที่ผู้เรียนผ่านการศึกษาด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง สามารถก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในการดำรงอยู่ในสังคม (สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, 93) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545. 13) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546. 8) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วรุณบุพา วิโนทพรรษ์ (2546. 9) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ร่วมกันกระทำเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยมีการใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขวัญตา เกื้อคุณรัฐ (2554. 18) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยกลวิธีความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคคลที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหารการศึกษา มีหน้าที่ตัดสินใจวางแผนอย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินกรรมวิธีให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว

Good (1983. 18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการวินิจฉัย การสั่งการ การควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายปลายทางของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้ จะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

Campbell (1983. 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

Fenwick (1992. 127) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การบริหารระบบโรงเรียนต้องประกอบด้วยครู นักเรียนและผู้ปกครอง ทุกกิจกรรมต้องบริหารด้วยระบบ ไม่มีช่องว่าง สามารถปฏิบัติได้ และไม่มีการเคลือบแฝง

จากความสำคัญของการบริหารการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน จากความร่วมมือของครู นักเรียนและผู้ปกครอง โดยผู้บริหารนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ

มาดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษาระบบบริหาร และระบบการจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากร ทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลง หลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอต้องยุบไป ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ.2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 261/28 ถนนอำเภอ ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนายเสริมศักดิ์ ดิษฐูปาน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556

ปัจจุบันมี นายสมบูรณ์ เรืองแก้ว ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ซึ่งเนื่องจากจังหวัดชุมพรมีระยะทางห่างไกลจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ 200 กิโลเมตร จึงได้มีการเปิดศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพรขึ้นอีก 1 แห่ง เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานงานราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 66 แห่ง จำแนกเป็น จังหวัดสุราษฎร์ธานี 44 แห่ง จังหวัดชุมพร จำนวน 22 แห่ง

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล บนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรมและความเป็นไทย”

พันธกิจ “พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาสู่ระดับสากล โดยให้ผู้เรียนเป็น

บุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมและความเป็นไทย” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 11. 2555. 24)

ค่านิยม “ยิ้มแย้มแจ่มใส ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม”

ด้านคุณภาพผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานระดับสากล สื่อสาร ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ รวมถึง การสื่อสารภาษาสัญลักษณ์และภาษาดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างมีคุณภาพ มีทักษะการคิด มีวิจารณ์ญาณ สามารถไตร่ตรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยี ที่เหมาะสม มีทักษะการวางแผน จัดการ ทำงานเป็นทีม และเห็นช่องทางสร้างงานอาชีพในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy) ใฝ่ดี มีคุณธรรม และมีความเป็นไทย ภูมิใจในถิ่นฐาน มีจิตสาธารณะ และจิตบริการ มีความเป็นพลเมือง ตามวัฒนธรรมประชาธิปไตย มีทักษะการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมโลก เป็นสมาชิกที่เข้มแข็งของประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

ด้านระบบการเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอิงมาตรฐานสากล (World-Class Standard Curriculum and Instruction) จัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้เรื่องภาษาดิจิทัล (Digital Literacy) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ จัดกระบวนการเรียนรู้อิงถิ่นฐาน ให้เชื่อมประสานกับการศึกษา ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก และครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณทางวิชาชีพยุคใหม่

ด้านระบบการบริหารจัดการ โรงเรียนบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้คุณภาพระดับมาตรฐานสากล ส่งเสริม สนับสนุน แนะแนว ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีภาคีร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาและจัดบริการแหล่งเรียนรู้ใหม่ให้มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึงและกลุ่มค่า ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ มีสถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายร่วมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กลยุทธ์การดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and

Ethics) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ (Filling the gap) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement) และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ธีระ เงินแก้ว (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้แก่ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งการใช้อำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมมากกว่าการใช้อำนาจอย่างอื่น และการใช้รางวัลมีความสัมพันธ์น้อยกว่าทุกอำนาจ

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กอบศักดิ์ มุลนัย (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้ที่ เน้น งาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง และผลการพัฒนาให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไป ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญตา เกื้อคุณรัฐ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดย มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน 4) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01

ไพรินทร์ สุขโข (2554) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การเป็นองค์กรเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรภา มะลิเผือก (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรวิภา สุขศรีเมือง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคคลนั้นที่ หวานจำ (2555) ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Joseph (2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ การส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยใช้วิธีการมองของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลมีลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ การพูดคุยกับครู เพื่อส่งเสริมการมีปฏิริยาข้อนกลับ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Sawner (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ตัวแบบของ Sashkin ในมิติการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบรรลุเป้าหมาย การประสานทีมงาน การมุ่งลูกค้า และความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม กับการปฏิบัติงาน (Performance) ของหน่วยการบิน Air National Guard 44 หน่วยบิน ผู้ตอบแบบสอบถาม 28,650 คน โดยใช้ตัววัดการตรวจความพร้อมในการปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยมิติผลการตรวจสอบอัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน การรักษายอดกำลังพลของหน่วย พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับมิติผลปฏิบัติงานทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมและการบรรลุเป้าหมายยังเป็นเครื่องชี้ที่เชื่อถือได้ของการวัดผลการปฏิบัติงาน การประสานทีมงาน การบรรลุเป้าหมาย และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับผลการตรวจ

Phibin (2001) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในอินเดีย นำ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู

Bankowski (2002) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเมืองนิวยอร์กซิตี้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู

Albert-Green (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐแท็กซัส พบว่าคุณลักษณะของธรรมนูญโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่ครู ผู้ปกครองและนักเรียนที่เห็นด้วยร่วมกันได้ การจัด

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังที่สูงและการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครองเห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่ภาวะผู้นำของครูและการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน หนักแน่น มีการส่งเสริมโอกาสทางการเรียนรู้สูง ส่วนนักเรียน ไม่แน่ใจในการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ที่เต็มความสามารถ เฉพาะผู้ปกครองและเห็นด้วยกับการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในโรงเรียน แต่ครูไม่แน่ใจว่าโรงเรียนจัดให้ผู้ปกครองอย่างจริงจัง และให้พวกเขาได้ร่วมตัดสินใจด้วย

Malcom (2007) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำของครูใหญ่และทัศนคติของครูต่อการประเมินและการใช้ผลการประเมินใน Nebraska การศึกษาในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำของครูใหญ่และทัศนคติของครูต่อการประเมิน AYP และการใช้ผลของการประเมินความแตกต่างในทัศนคติของครูต่อการประเมินและการใช้ข้อมูลก็ยังมีวิเคราะห์โดยการสอนระดับเกรด จำนวนปีของประสบการณ์การสอน สถานะของ AYP ของโรงเรียน ขนาดของการศึกษา นอกจากนี้ความแตกต่างในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำของครูใหญ่และทัศนคติต่อการประเมินและเช่นเดียวกับการใช้ผลของการประเมิน ได้มีการสำรวจโดยปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เดียวกัน การเก็บข้อมูลมีการเก็บมาจากครู จากชั้นเกรด 3 ตลอดจนถึงเกรด 12 จำนวน 321 คน ใน 59 ชั้นเรียน 3 เขตการศึกษาในเมือง Nebraska เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับของ Likert ใช้วัดการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำ ทัศนคติต่อการประเมิน และการใช้ผลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละราย สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ร่วมมีการคำนวณเพื่อเป็นการหาความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและทัศนคติต่อการประเมินของครูมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการใช้ผลการประเมินของครู ($P < 0.5$) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทัศนคติของครูที่พบพื้นฐานของปัจจัยการเปิดเผยว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีการใช้ผลการประเมิน AYP น้อยกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมต้น

Catherine (Katie) L. Reynolds (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพนักเรียน หากครูมีความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์กรและพบว่าในภาวะผู้นำหลาย ๆ รูปแบบที่ศึกษามา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูมากที่สุด

Richard Dean Rutledge II (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการ ของ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคเหนือของอลาบามา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการของโรงเรียน ส่งผลให้งานวิชาการมีการพัฒนาสูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำ ต้องสร้างความศรัทธา แรงบันดาลใจ ให้เกิดกับผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ สักยภาพ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ กับการพัฒนาสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยการพัฒนาสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความเหมาะสมบริบทของสถานศึกษา นำไปสู่ความสำเร็จอย่างรอบด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 2,693 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

จังหวัด	ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สุราษฎร์ธานี	1,789	247
ชุมพร	904	90
รวมทั้งสิ้น	2,693	337

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale (พิชิต ฤทธิจรูญ . 2554) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อจำกัดความคามแนวคิด และทฤษฎีของ Bass & Avolio ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อจำกัดความ ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013, 299 -328) มี 5 ด้าน

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) การขาดงาน
- 4) อัตราการออกกลางคัน
- 5) คุณภาพโดยทั่วไป

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาวะในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

3. เขียนนิยามปฏิบัติการให้ครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละลักษณะที่ต้องการวัด และสร้างข้อคำถามที่ได้นิยามไว้

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และทำการปรับปรุงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 4 ไปทดสอบครั้งที่ 2 (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.93

6. นำแบบสอบถามที่ได้ มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลถึงครูผู้สอน สถานศึกษา 66 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและภาพรวม โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและภาพรวม โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับปาน

กลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product– Moment Correlation Coefficient (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r

จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงความสัมพันธ์ในระดับสูง และถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่า (r) มีค่า 0.81 ขึ้นไป หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่า (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 - 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 - 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 - 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบ Pearson's Product-Moment Correlation

Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
sig.	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	181	53.7
หญิง	156	46.3
อายุ		
20 – 30 ปี	107	31.8
31 – 40 ปี	118	35.0
41 – 50 ปี	58	17.2
51 ปีขึ้นไป	54	16.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	215	63.8
สูงกว่าปริญญาตรี	122	36.2
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	55	16.3
5 – 10 ปี	93	27.6
11 – 15 ปี	123	36.5
มากกว่า 15 ปี	66	19.6
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 โดยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ

มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.99	0.19	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.35	มาก
3. ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา	4.28	0.35	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.88	0.24	มาก
รวม	4.06	0.18	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, $\bar{X} = 4.11$, $\bar{X} = 3.99$ และ $\bar{X} = 3.88$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ นำขบถย่องเลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	3.86	0.35	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงาน	3.92	0.33	มาก
3	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	3.94	0.24	มาก
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ	3.94	0.30	มาก
5	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล หลีกเลียงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.43	0.57	มาก
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	4.25	0.53	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.28	0.55	มาก
8	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน	4.10	0.39	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และปฏิภาณ ไหวพริบ ศักยภาพในการบริหารงาน	3.55	0.53	มาก
10	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร	3.88	0.33	มาก
11	ผู้บริหารมีสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์	3.82	0.39	มาก
12	ผู้บริหารเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความ เป็นเจ้าขององค์กร และความมั่นใจของ ผู้ร่วมงาน	3.92	0.27	มาก
สรุปภาพรวม		3.99	0.19	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหาร ใช้หลักธรรมาภิบาล หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.28$) และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และปฏิภาณ ไหวพริบ ศักยภาพในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค	3.94	0.24	มาก
2	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการให้กำลังใจแก่กันต่อเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.49	มาก
3	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค	4.17	0.51	มาก
4	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.10	0.50	มาก
5	ผู้บริหารควรปลูกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และนำภาคภูมิใจ	3.88	0.53	มาก
6	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.26	0.50	มาก
สรุปภาพรวม		4.11	0.35	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการให้กำลังใจแก่กันต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.26$) และผู้บริหารควรปลูกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และนำภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายาม ในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	4.48	0.57	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มุมมอง ในด้านต่าง ๆ	4.37	0.55	มาก
3	ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมมือกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.40	0.53	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้น นวัตกรรม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.40	0.53	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.08	0.40	มาก
6	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติ	3.92	0.46	มาก
สรุปภาพรวม		4.28	0.35	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายาม ในการทำงานมาก

ยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	4.29	0.50	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึง ความสมอบภาค และความเท่าเทียม	3.96	0.33	มาก
3	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	3.89	0.37	มาก
4	ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.58	0.53	มาก
5	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.83	0.42	มาก
6	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	3.94	0.32	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดง ความสามารถในเวทีต่าง ๆ ได้อย่าง กว้างขวาง	3.77	0.47	มาก
8	ผู้บริหารมีการตรวจสอบและติดตามผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคลเพื่อประเมินผลงาน	3.80	0.49	มาก
สรุปภาพรวม		3.88	0.24	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึง ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.99$) และ ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.86	0.23	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.84	0.21	มาก
3. ด้านการขาดงาน	3.73	0.30	มาก
4. ด้านอัตราการออกกลางคัน	3.92	0.25	มาก
5. ด้านคุณภาพโดยทั่วไป	3.80	0.29	มาก
รวม	3.83	0.19	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านอัตราการออกกลางคัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณภาพโดยทั่วไป และด้านการขาดงาน ($\bar{X} = 3.92$, $\bar{X} = 3.86$, $\bar{X} = 3.84$, $\bar{X} = 3.80$ และ 3.73 ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	คะแนนประเมินคุณภาพ (O-NET) ของนักเรียน	4.10	0.43	มาก
2	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันวิชาการ	4.21	0.49	มาก
3	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อสถานศึกษาอื่นในระดับที่สูงขึ้น	3.85	0.41	มาก
4	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	3.92	0.33	มาก
5	นักเรียนมีการอ่าน คิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	3.76	0.43	มาก
6	นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง	3.59	0.53	มาก
7	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร	3.45	0.50	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
8	สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม	3.97	0.24	มาก
สรุปภาพรวม		3.86	0.23	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ คะแนนประเมินคุณภาพ (O-NET) ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.10$) และผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่องานและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.52	มาก
2	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.34	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
3	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน และ สวัสดิการต่าง ๆ	3.67	0.47	มาก
4	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ สถานที่ทำงาน	3.95	0.29	มาก
5	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.82	0.43	มาก
6	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	3.98	0.30	มาก
7	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย ในการ ปฏิบัติงาน	4.14	0.38	มาก
8	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความ อิสระในการปฏิบัติงาน	4.29	0.49	มาก
สรุปภาพรวม		3.84	0.21	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความพึงพอใจในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความอิสระใน
การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ
โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 4.14$) และครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการขาดงาน

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.40	มาก
2	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.36	มาก
3	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.65	0.48	มาก
4	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.53	0.53	มาก
สรุปภาพรวม		3.73	0.30	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการขาดงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$) และครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านอัตราการออกกลางคัน

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	นักเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	3.50	0.50	มาก
2	นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกับโรงเรียน	4.29	0.50	มาก
3	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนสม่ำเสมอ	3.96	0.33	มาก
สรุปภาพรวม		3.92	0.25	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านอัตราการออกกลางคัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกับโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$) และนักเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าความเบี่ยงเบน	
			มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	3.89	0.37	มาก
2	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	0.53	มาก
3	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	3.83	0.42	มาก
4	สถานศึกษาสามารถระดมสรรพกำลังด้านต่าง ๆ	3.94	0.32	มาก
5	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ	3.77	0.47	มาก
สรุปภาพรวม		3.80	0.29	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สถานศึกษาสามารถระดมสรรพกำลังด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.89$) และสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11

ระดับ ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นใช้ ปัญญา	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล
ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	.446**	-.119*	-.096	.469**
ความพึงพอใจ ในงาน	.240**	-.104	-.224**	.339**
การขาดงาน อัตราการออก กลางคัน	.364**	-.155**	-.312**	.316**
คุณภาพ โดยทั่วไป	.160**	.158**	.049	.558**
	.133*	-.018	.155**	.913**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการออกกลางคันในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน และคุณภาพโดยทั่วไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการออกกลางคัน นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการออกกลาง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงานมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11

ตัวแปรที่ศึกษา	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การแปรผล
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11	.825**	สูงมาก

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในระดับก่อนข้างต่ำ ($r = .825$)

สรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 2,693 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลถึงครูผู้สอนสถานศึกษา 66 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยนำข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ในรูปแบบแจกแจงความถี่ ร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งรายด้านและภาพรวมและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, $\bar{X} = 4.11$, $\bar{X} = 3.99$ และ $\bar{X} = 3.88$ ตามลำดับ)

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้าน อัตราการออกกลางคัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณภาพ โดยทั่วไป และด้านการขาดงาน ($\bar{X} = 3.92$, $\bar{X} = 3.86$, $\bar{X} = 3.84$, $\bar{X} = 3.80$ และ 3.73 ตามลำดับ)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การขาดงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยทั่วไปไม่มีความสัมพันธ์กัน น้อยที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการออกกลางคันในระดับ มากที่สุด นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน และคุณภาพโดยทั่วไป ด้านการกระตุ้น ใช้ปัญญาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตรา การออกกลางคัน นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงาน และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการออกกลาง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงานมี ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในระดับสูงมาก ($r = .825$) ซึ่งสรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่ค้นพบตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยมีสาระในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.28, \bar{X} = 4.11, \bar{X} = 3.99$ และ $\bar{X} = 3.88$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลนัย (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้ออุลรัฐ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านอัตราการออกกลางคัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณภาพโดยทั่วไป และด้านการขาดงาน ($\bar{X} = 3.92, \bar{X} = 3.86, \bar{X} = 3.84, \bar{X} = 3.80$ และ 3.73 ตามลำดับ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนาให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สุขโข (2554) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพชร (2553) ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการขาดงาน ความพึงพอใจในงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการออกกลางคันในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน และคุณภาพโดยทั่วไป ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการออกกลางคัน นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพโดยทั่วไปในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อัตราการออกกลาง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน และการขาดงานมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในระดับสูงมาก ($r = .825$) ซึ่งสรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา สุขศรีเมือง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรีนรู้กับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคตน์นัท หวานฉ่ำ (2555) ศึกษาการ

บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้ออุตรัฐ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันใน ลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สุขใจ (2554) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภางค์ วงษ์นาคพันธ์ (2553) ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยขอ เสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรผลักดันให้เกิดนโยบาย โดยนำข้อมูลไปวางแผน จัดอบรม พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนดำเนินการจัด การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาอย่างมี คุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ. (2545). คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ (2552). “การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)”. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กอบศักดิ์ มูลน้อย. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คำนวน ประสมผล. (2547). สร้างวัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิรภา มะลิเผือก. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2556). หลักวิชาซีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บুকพอยท์.
- ชนะ พงษ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อัจฉินสมจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- _____. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ณัชฌานุช สุดชาติ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2544). เอกสารการสอนวิชาการเป็นผู้นำชุมชน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ เงินแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล นามเอี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นัฐพงษ์ เขจรนันท์. (2546). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติมา เทียนทอง. (2544). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวิริยาสาส์น จำกัด.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2545). การจัดการองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว.
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซ็ท.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักซ์.
- พระธรรมปิฎก. (2544). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พิณธรรม์ เซ็นเตอร์.
- พสุ เศษะรินทร์, ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. (2553). การวางแผนและการกำหนดคุณลักษณะ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พินศุดา ศิริธรรมศรี. (2552). รายงานการวิจัย เรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี.
กรุงเทพมหานคร : พิมพ์การพิมพ์.
- ไพรินทร์ สุขโข. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในกลุ่ม
การศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- พรวิภา สุขศรีเมือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครศรีธรรมราช เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- การดี อนันต์นาวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครูในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุกคณันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอกลอง
หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนวิซการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)”. วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 28 (มกราคม - มิถุนายน) : 31- 48.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณยุพา วิโนทพรชัย. (2546). การศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรณฉวี หิรัญญากร. (2546).). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากับสุขภาพองค์กรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ชงชัย. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัลภา อิศระธำนันท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพการบริหารโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทญูตม. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเทคส์.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์.
- วีระบุท ขาตะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). “ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา : คุณลักษณะของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์”. วารสารวิชาการ. 5 (1). 7-84.
- สินินทร จันทร์ผง. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สัมมา รณินต์ย์. (2555). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 (2555). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 – 2558. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2552 – 2559) : ฉบับสรุปสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา : เพื่อพร้อมกับการประเมินภายนอก ภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักวิชาการมาตรฐานการศึกษา. (2551). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559. กรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555 – 2559*. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2542*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บุญศิริการพิมพ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติ. (2546). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ลีปนันท เกตุทัต. (2544). *วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- สุพจน์ สุขสบาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพานี สดุษฎีวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). “การนิเทศในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน” *วารสารวิชาการ*. 5.8 (มกราคม) : 25 – 31.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). “ภาวะผู้นำ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____ . (2555). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.อีฟวิ้ง จำกัด.
- โสภา วงษ์นาคเพชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อากม วัดไชสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุทุมพร จามรมาน. (2553). “หลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” เอกสารการสอน วิชาการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Applewhite, Philip B. (1965). **Organization Behavior**. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Austin, Gilbert & Reynolds, David. (1990). “Managing for Improved School Effectiveness : An International Survey”. **School Organization**.
- Bankowski, Barbara Joyce. (2002). A study of Relationship between transformational **Leadership** and Teacher motiuation in New York city elementary school. Ed.D.St. Jhon’s University (New York) school of Education and Human Services, 2001 Dissertation Abstracts International.
- Bass. B.M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. Free press, New York : NY.
- Bass. Bemard M. & Avolio. Bruce J. (1994). **The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team And Organizational Development**. Sage Publications. Thousand Oaks : CA.
- Bass. Bemard M. & Avolio. Bruce J. (1994). **Improving Organizations. Effectiveness Through Transformational Leadership**. California : Sage Publications.
- Bateman, Thomas S. & Zelthmal, Carl P. (1993). **Management Function and Strategy**. Home Wood, IL : Richard D, Krwin, IWC.
- Brown, William A. (2000). “Organization Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization : The Influence of Board of Directors”. **Dissertation Abstracts International – B**, 60, 12.
- Bruce & J. Cohn. (1979). **Introduction of Sociology**. New York : McGraw- Hill Book Company.
- Burns, J. (1992). **Government by the People**. 16th ed. New Jersey : Prentice – Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (1997). **Management Behavior, Performance, and Effectiveness**. New York : McGraw- Hill.
- Campbell, J. P.(1983). **Management Behavior Performance and Effectiveness**. New York : McGraw- Hill.
- Caprow, Theodore. (1964). **Principles of Organization**. N. Y. : Harcourt, Brace & World.
- Catherine (Katic) L. Reynolds. (2009). **Transformational Leadership and Teacher Motivation in Southwestern Arizona High School**. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.
- Daft, R. L. (1994). **Management**. Fort Worth : Dryden Press.
- De Eadra Albert-Green. (2005). "Teachers, Parent, and Student Perceptions of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open-Enrollment Charter School." (A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree Texas A&M University.
- Dessler, G. A. (2001). **Organization Theory Integrating Structure and Behavior**. 2th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice – Hall.
- Dondero, Grace M. (1993). **School – Based Management, Teacher’ Decisional Particioation Level, School Effectiveness, and Job Satisfaction**. Dissertation Abstracts International. 54 : 1647 – A.
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership : Research Findings, Practice, and Skills**. Boston : Houghton.
- Etzioni, Amitai. (1964). **Modern Organization**. Englewood Cliffs. N. J. : Prentice Hall.
- Fenwick, J. (1992). **Managing Middle Grade Reform – An “American 2000” Agenda**. San Diego, CA : Fenwick and Associates, Inc.
- Fiedler, Fred E. (1974). **Improving Leadership Effectiveness : The Leaser Match Concept**. New York : Wiley and Sons.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, James H.(2000). **Organizational : Behavior Structure Process**. 10th ed. Boston : McGraw- Hill.
- Gorton, Bill. (1983). **School Administration and Supervison**. Dubuque : Wm. C. Brown.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 2nd ed. New York : McGraw- Hill Book Company.
- _____. (1983). **Dictionary of Education**. New York : McGraw- Hill Book Company.
- Guilford, Jean & Gray, David E. (1970). **Motivation and Modern Management**. Massachusetts : Addison – Publishers.
- Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Harvighurst, Robert J. & Neugarten, Berice L. (1969). **Society and Education**. Boston : Allyn and Bacon.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- House. (1974). **Dictionary and Decoration**. London : Collins.
- Hoy, Wayne K. & Furguson, Judith. (1985). **Theoretical Framework and Exploration**. Texas : Business Publication.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, C. G. (2013). **Educational Administration : Theory Research and Practice**. Singapore : McGraw- Hill.
- Hughes, Richard L., Ginnett, Robert C. & Curphy, Gordon J. (2012). **Leadership**. 7th ed. New York : McGraw- Hill.
- Joseph, Claudet. (2000). “Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development” **Journal of Personal Evaluation in Education**. 16, 1 : 29 – 43.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). **Management**. New York : McGraw- Hill.
- Locke, Edwin A. (1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction” in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. 2nd ed. Chicago : Rand McNally.
- Luthans, F. (1992). **Organization Behavior**. Singapore : McGraw- Hill.
- Mahoney, John H. & Eitzel, Nigel R. (2001). **Organization Behavior : Theory and Practice**. Englewood Cliff : Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Malcom, Cheryl A. (2007). "Principal Leadership Behaviors and use of Assessment Results in Nebraska." **Dissertation Stracts International**. 68(06) : 229-A ; December, 2007.
- Manning George & Curtis, Kent. (2012). **The Art of Leadership** 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- Marcel, K. (1990). "Principle Power and School Effectiveness : A Study of Urban Public Middle School."
- Muchinsky, Paul H. (1983). **Psychology Applied to Work**. Homewood, Illinois : The Dorsey Press.
- Mott, Paul E. (1966). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Macmillan.
- Mott, Paul E.. (1973). **The Characteristics of Effective Organization**. New York : Harper & Row.
- Newstrom, J. W & Davis, K. (1993). **Organization Behavior : Human Behavior at Work**. 9th ed. New York : McGraw- Hill.
- Quinn, A. F. & Rohrbaugh, M. S. (2002). **Personnel Management of People at Work**. New York : McMillan Publishing Co. Inc.
- Phibin, Patrick Leo. (2001). **Transformational Leadership and Secondary School Principal (Leadership)**. Ph.D.Purdue University, 2001 Dissertation Abstracts International.
- Price, James. L. (1968). **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions**. Homewood, Ill : Richard D. Irwin. Inc.
- Reddin, William J. (1970). **Manaterial Effect Tiveness**. New York : McGraw- Hill.
- Rhodes, S. R. & Steer, R. M. (1996). **Managing Employee Absenteeism**. 1st ed. USA : John Wiley & Sons.
- Richard Dean Rutledge. (2010). **The Effect of Transformational Leadership on Academic Optimism Within Elementary Schools**. Submitted in Education The University of The Requirements of The Degree of Doctor of Education The University of Alabama.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ross, M. L. (1997). **A Comparative Case Study of Teacher Participation in Planning in Three Types of Decentralization Schools**. Ph. D. Dissertation. State University of New York at Buffalo, U.S.A.
- Sawner, Thomas E. (2000). **An Empirical Investigation of the relationship Between Organizational Culture And Organizational Performance in Large Public Sector Organization “Desertation, Ed.D. Human Resource Development Washington”** The George Washington University. Photocopied.
- Seiler, John A. (1976). **System Analysis in Organization Behavior**. Homewood, Ill : Richard D. Irwin.
- Spector, Paul E. (1996). **Industrial and Organization Psychology : Research and Practices**. USA : John Wiley & Sons.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research**. New York : Free Press.
- Trewatha, R. L. & Newport, G. M. (1982). **Management**. Texas.
- Thomas J. Sergiovanni.(1991) **The Principalship : A Reflective Practice Perspective**. 2nd ed. Boston. MA : Allyn and Bacon.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. วันชัย วงศ์ศิลป์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดจันดี
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
3. ว่าที่ร้อยโท ดร. สุวศ กลัณศรี รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0557.08/ว 016

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

7 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายบัญญัติวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จตุผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศร 0557.08/ ว 016

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่ารั้ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

7 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นัตถัน ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ 0-7537-7438
โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ 0557.07/ว 016

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจีว อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

7 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยโท ดร.สุพล กลิ่นศรี (รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัยไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0557.07/ว 063

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าวี อำเภอมะเข
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

27 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปากพอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 15 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จิณา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนปากพอง เพื่อนำไปหาค่าอำนาจ จำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนักศึกษากจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 063

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าวี อำเภอมะนิง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

27 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 10 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนักศึกษายจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 063

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าजू อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

27 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 15 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนโยธินบำรุง เพื่อนำไปหาค่า อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนักศึกษางoesไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศร 0557.07/ว 191



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าเรือ อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....^{โรงเรียนศรี...}

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 191

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี่ อำเภอมะนัง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน...บ้านนาสาร...

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรทัศน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743

ที่ ศร 0557.07/ว 191



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดบูรพาภิราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 12 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ เป็น กรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743

ที่ ศธ 0557.07/ว 191



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....*โรงเรียนวัด...*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 15 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ โฉม เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-743

ที่ ศธ 0557.07/ว 191



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าม่วง อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๙ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 191

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าม่วง อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน *โรงเรียนวัด...*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๔ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จิน เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พริตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ ว 191

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าวี อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....*ศึกษาวิจัย*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 15 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 191

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80290

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน... โรงเรียนวัดศรี...

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-743



ที่ ศธ 0557.07/ว 191

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจีว อำเภอมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....โรงเรียนบ้านท่าอิฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 12 ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-743

ที่ ศอ 0557.07/ว 191



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าม่วง อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

23 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน...../โรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๕ ชุด

ด้วยนายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.อรุณ จุติผล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา และ ดร.พรศักดิ์ จินา เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.พรัตน์ ชัยเรือง)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-743



ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ นำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอใน
ภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบ
แบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ								
		5	4	3	2	1				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี										
1.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป									
2.	ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารงาน									
3.	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน อย่างจริงจัง									
4.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ									
5.	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว									
6.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและ ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน									
7.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้									

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
8.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน					
9.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และปฏิภาณ ไหวพริบ ศักยภาพในการบริหารงาน					
10.	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร					
11.	ผู้บริหารมีสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานของคนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์					
12.	ผู้บริหารเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ องค์กร และความมั่นใจของร่วมงาน					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
13.	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญ ต่อปัญหาและอุปสรรค					
14.	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการให้กำลังใจแก่กันต่อ เพื่อนร่วมงาน					
15.	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ ในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค					
16.	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
17.	ผู้บริหารควรปลูกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึง ความสำคัญของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่ง สำคัญ และน่าภาคภูมิใจ					
18.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุ เป้าหมาย					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
การกระตุ้นใช้ปัญญา						
19.	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ					
21.	ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
22.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
23.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร					
24.	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
25.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง					
26.	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความสมอบภาค และความเท่าเทียม					
27.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม					
28.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
29.	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
30.	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน					
31.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถ ในเวทีต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง					
32.	ผู้บริหารมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเพื่อประเมินผลงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1.	คะแนนประเมินคุณภาพ (O-NET) ของนักเรียน					
2.	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันวิชาการ					
3.	นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อสถานศึกษาอื่นในระดับที่สูงขึ้น					
4.	นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย					
5.	นักเรียนมีการอ่าน คิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ					
6.	นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง					
7.	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร					
8.	สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม					
ความพึงพอใจในงาน						
9.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่องาน และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับ				
		ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
10.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
11.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ					
12.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน					
13.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา					
14.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
15.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน					
16.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความอิสระในการ ปฏิบัติงาน					
การขาดงาน						
17.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
18.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ					
19.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการ ทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน					
20.	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับ งานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
อัตราการออกกลางคัน						
21.	นักเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร					
22.	นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกับโรงเรียน					
23.	นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนสม่าเสมอ					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับ				
		ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
คุณภาพโดยทั่วไป						
24.	สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี					
25.	สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ					
26.	สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
27.	สถานศึกษาสามารถระดมสรรพกำลังด้านต่างๆ					
28.	สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ					



ภาคผนวก ก

คำดัชนีความสอดคล้องขอข้อคำถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ประเด็น	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC	ความ หมาย
	1	2	3		
ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ นำการพ่ายกอง เลื่อมใส ศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และนวัตกรรม มา ใช้ในการบริหารงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานอย่าง จริงใจ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้ สำเร็จ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและ ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอด ความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และปฏิภาณ ไหวพริบ สักยภาพในการบริหารงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาองค์กร	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมีสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย ใน การปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ประเด็น	ระดับความ กิดเห็น			ค่า IOC	ความ หมาย
	1	2	3		
ผู้บริหารเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ องค์กร และความมั่นใจของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อ ปัญหาและอุปสรรค	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการให้กำลังใจแก่กันต่อเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ ใน การทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อ พัฒนาองค์กรร่วมกัน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารควรปลูกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญ ของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ และนำ ภาคภูมิใจ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุ เป้าหมาย	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน เห็น คุณค่าผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายาม ในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดง ความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน องค์กร	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ประเด็น	ระดับความ กิดเห็น			ค่า IOC	ความ หมาย
	1	2	3		
ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึง ความสมภาค และความเท่าเทียม	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถในเวทีต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเพื่อประเมินผลงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
คะแนนประเมินคุณภาพ (O-NET) ของนักเรียน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันวิชาการ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อสถานศึกษาอื่นในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนมีการอ่าน คิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ประเด็น	ระดับความ ชัดเจน			ค่า IOC	ความ หมาย
	1	2	3		
สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ สังคม	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย ใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความอิสระในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับ งานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ประเด็น	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC	ความ หมาย
	1	2	3		
ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับงานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร	1	1	1	10	ใช้ได้
นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกับโรงเรียน	1	1	1	1.0	ใช้ได้
นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนสม่ำเสมอ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษาสามารถระดมสรรพกำลังด้านต่างๆ	1	1	1	1.0	ใช้ได้
สถานศึกษาประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ
วัน เดือน ปีเกิด	10 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 327/1 หมู่ที่ 2 ตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู กศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอก ศิลปกรรม (แขนงวิชาออกแบบนิเทศศิลป์) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2550	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช