

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร  
กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN PATH - GOAL THEORY  
LEADERSHIP AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS  
IN AMPHOE KLONGLUANG UNDER THE OFFICE  
OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA 1

สุวรรณา เทพประสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร  
กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สุวรรณ เทพประสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของ  
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship Between Path-Goal Theory Leadership and  
Effectiveness of Schools in Amphoe Klongluang Under The  
Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุวรรณา เทพประสิทธิ์

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ  
(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.)

..... กรรมการ  
(อาจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ค.)

..... กรรมการ  
(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ, Ph.D.)

วันที่ ...7... เดือน ...ตุลาคม... พ.ศ. 2555

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุวรรณา เทพประสิทธิ์
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของ  
ผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง -  
เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองหลวง ปีการศึกษา  
2554 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า  
5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร 2) ประสิทธิผลของ  
โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของ  
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร ประสิทธิผลของโรงเรียน

<b>Thesis Title</b>	The Relationship between Path-Goal Theory Leadership and Effectiveness of Schools in Amphoe Klongluang under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1
<b>Name - Surname</b>	Ms. Suwanna Theprasit
<b>Program</b>	Educational Administration Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2012

## ABSTRACT

This research aims to study 1) the level of path - goal theory leadership 2) the level of effectiveness of schools and 3) the relationship between path - goal theory leadership and effectiveness of schools in Amphoe Klongluang under the office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1

The sample used in this study includes 285 teachers of Primary School in Amphoe Klongluang in 2012. This research used the questionnaire which is performed to choose 5 kinds of measurement such as Percentage, Average, Standard Deviation and Correlation Coefficient of Pearson.

The results showed that 1) the level of path - goal theory leadership 2) effectiveness the of School are high level for both and 3) the relationship between path - goal theory leadership and effectiveness of schools in Amphoe Klongluang under the office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1 found that the positive correlation level as middle levels were statistically significant at the .01.

**Keywords :** path - goal theory leadership, effectiveness of schools

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพนอม พันธุ์ไสว ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบผลงานและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน และดร.อนันต์ เดียวต้อย ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามณฑลบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม จนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวรรณา เทพประสิทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	7
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	13
2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
2.1.3 แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย.....	19
2.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน.....	27
2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน.....	28
2.2.2 คุณลักษณะและองค์ประกอบประสิทธิภาพผลของโรงเรียน.....	29
2.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพผลของโรงเรียน.....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.2.4 เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน.....	38
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน.....	42
2.3.1 ผู้บริหาร โรงเรียน.....	42
2.3.2 บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน.....	42
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	50
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	66
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร อำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	68
4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	74
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 .....	79
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	85



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	86
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	87
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	88
5.6 อภิปรายผล.....	90
5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	110
ภาคผนวก ข การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	112
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	119
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	123
ภาคผนวก จ เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	126
ประวัติผู้เขียน.....	136

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมาย.....	25
2.2 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน.....	37
2.3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนร้อยละของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ชั้น พื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553 ระหว่าง ระดับประเทศ จังหวัดและสพป.ปท.1.....	49
2.4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนร้อยละของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ระหว่าง ระดับประเทศ จังหวัดและสพป.ปท.1.....	49
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย.....	58
4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	69
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน ( $X_1$ ).....	70
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ สั่งการ ( $X_2$ ).....	71
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ).....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบให้ มีส่วนร่วม ( $X_4$ ).....	73
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 .....	74
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ ).....	75
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ( $Y_2$ ).....	76
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ).....	77
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ ).....	78
4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น.....	80
4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	81
4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน.....	82
4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	83
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	84

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ผลมาจากแต่ละประเทศมีการมุ่งมั่นพัฒนาประเทศของตนเองให้มีความเจริญและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างมาก ส่งผลให้รัฐบาลหน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดการปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 5)

ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้บริหารเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการบริหารโรงเรียนมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการบริหารโรงเรียนจึง

เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องนำเอานโยบายไปปฏิบัติ มีการกำหนดแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องนำศาสตร์และศิลป์มาใช้ เพราะการดำเนินการต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนกระทำเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องนำเอาเทคนิควิธีการและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545: 8-12)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและร่วมใจกับตนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จริยา บุญมา (2554: 16) กล่าวไว้ว่า “การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย” และสอดคล้องกับพิรพรรณ ทองปั้น (2552: 26) ที่กล่าวว่า “ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือความสามารถของผู้บริหารในการริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ” ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำบริหารงาน ให้บุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมาก จะส่งผลให้องค์การมีผลผลิตที่สูงมากขึ้น (Stogdill, 1974: 311) ในการบริหารโรงเรียนผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้น ในโรงเรียนภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่ง ต่อความเจริญก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีมาตรฐานของการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการจัดการให้ไปในทิศทาง

ที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยผู้เรียนได้รับผลประโยชน์โดยตรง ซึ่งโรงเรียนใดจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ตามทฤษฎีของเฮาส์และมิตเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้นโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมบูรณาการผสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (สมโชค โพธิ์งาม, 2550: 31) และประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริการ การจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง (นิคม กันตะคะนันท์, 2548: 48) รวมทั้งการมีประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ที่กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก มีระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายในและการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน



การศึกษาจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล โดยเฉพาะ โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนที่เป็นอนาคตของชาติเพื่อพัฒนาประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 28)

อีกทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ในแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) กล่าวว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดีและ 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้วและอำเภอคลองหลวง สำหรับอำเภอคลองหลวงที่เป็นประชากรในการวิจัย มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 34 โรงเรียน เป็นองค์การในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาในระดับสากล มีความรู้ คู่คุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตามดูแล ภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากข้อมูลการสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2553 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2554) จากปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้บริหารบางคนแสดง

พฤติกรรมหรือภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องและไม่สนองความต้องการของครูเท่าที่ควร เนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ขาดการแนะนำและให้การช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งแต่ให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว ครูจึงขาดกำลังใจ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานหรือก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนอยู่ในเขตอำเภอคลองหลวงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนและการศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา

1.5.1.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดของ เฮาส์และ มิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) มี 4 แบบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
- 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

1.5.1.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 494 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คนและนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.5.3.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร มี 4 แบบ คือ

- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
- 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

1.5.3.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในที่นี้ มี 4 แบบ คือ

1.6.1.1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.6.1.2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในระยะเวลาที่กำหนด

1.6.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ (Height Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

1.6.1.4 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการอภิปรายเสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ที่สามารถดำเนินการทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

1.6.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดในงานวิชาการ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

1.6.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง การดำเนินงานที่ทำให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน สนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงและชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย

1.6.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสมและ

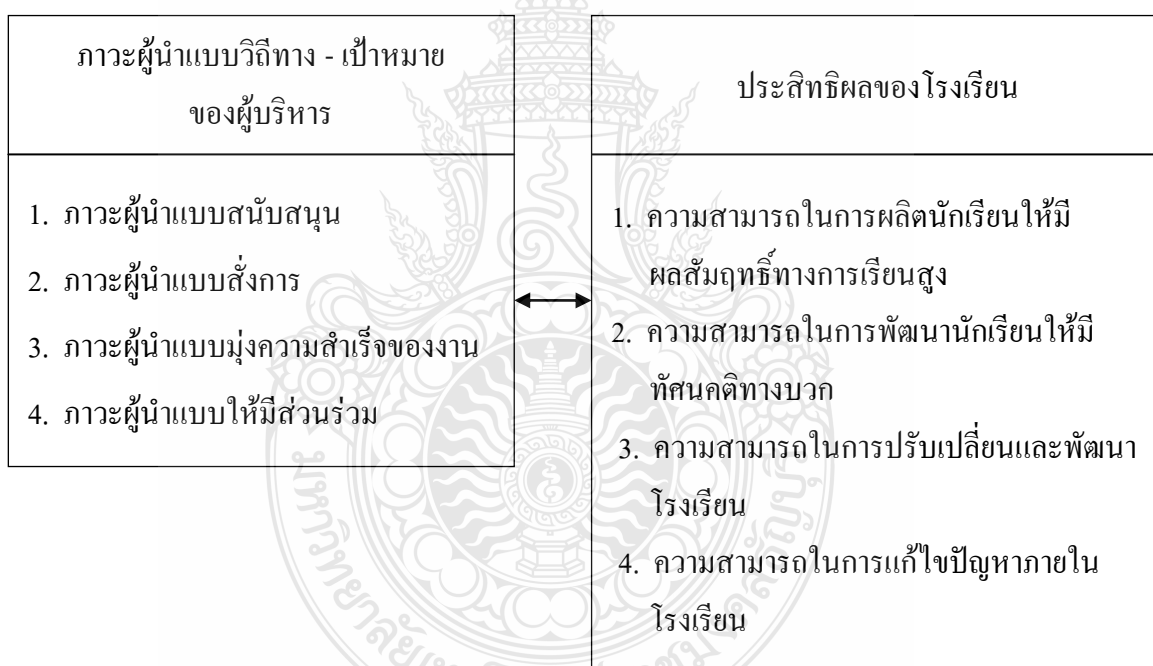
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ทำให้ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนา ปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

1.6.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving Problems) หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านพฤติกรรมของนักเรียน และปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและสามารถแก้ปัญหาด้านการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



### 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารมี 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2 ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางประยุกต์ในการพัฒนากระบวนการบริหารองค์การในโรงเรียนอื่น ๆ ได้

1.8.3 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำผลการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความวารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาและได้นำเสนอผล การศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย

#### 2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.2 คุณลักษณะและองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.2.3 เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

- 2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน
- 2.3.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

#### 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “Leadership” ไว้มากมาย ซึ่งศัพท์คำว่า “Leadership” มีผู้เรียกแตกต่างกันไป เช่น ภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น แต่สำหรับการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ในการปฏิบัติงานจะดำเนินไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้นำต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานและได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ดังนี้

อนันต์ พงศ์สุวรรณ (2547: 3) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแบกภาระรับผิดชอบโดยตรงต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและขณะเดียวกันก็มองถึงผลลัพธ์ที่ได้มาอย่างทะลุเป้าหมาย

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549: 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและอำนวยความสะดวกให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของผู้ตาม

บุญโรม ลามุล (2551: 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อดำเนินงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธวัชชัย ขวงคำ (2552: 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ เต็มใจ ร่วมมือร่วมใจกันที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิรพรรณ ทองปั้น (2552: 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลหรือความสามารถ อิทธิพลหรือแรงจูงใจและวิธีการให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย

ฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553: 23) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตน หรือการคลบคลานใจกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

อุดม พินธุรักษ์ (2553: 14) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเองและสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์การได้ เพื่อชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามเป้าหมาย

จริยา บุญมา (2554: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนเองหรือขององค์การ

ลิเคิร์ต (Likert, 1961: 14-24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

ทีด (Tead, 1970: 70) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

เทอร์รี่ (Terry, 1977 อ้างถึงใน รัชชชัย ขวงคำ, 2552: 29) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือมากกว่าโดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979 อ้างถึงใน จริยา บุญมา, 2554: 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่ดีเกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ จึงนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำนั้น มักจะศึกษาถึงพฤติกรรมในการบริหาร วิธีการในการมอบหมายงาน การใช้กลวิธีในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการนี้เหมือนกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำในแง่ที่ตั้งของสมมติฐานว่า มีแนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียวในการเป็นผู้นำ (One Best Way Theory) แต่จะไม่เหมือนกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำตรงที่การศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำ เชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้และปฏิบัติกันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ (Owens, 1973: 13-19) ทฤษฎีนี้จึงเน้นที่การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำที่พึงควรกระทำในการบริหารงานเป็นหลัก ซึ่งมีผู้ทำการวิจัยกันอย่างกว้างขวางและทำให้เกิดทฤษฎีต่าง ๆ ขึ้นมาอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำอยู่หลายรูปแบบด้วยกัน ได้แก่

### ก) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory of Leadership)

เป็นที่ยอมรับกันว่า ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) เป็นบิดาของทฤษฎีภาวะผู้นำสถานการณ์ (Father of The Contingency Theory of Leadership) เขาได้พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นมาโดยมีตัวแปรของสถานการณ์ 3 ตัวแปรที่จะตัดสินใจว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลดีต่อผู้นำหรือไม่ ดังต่อไปนี้ 1) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับกลุ่มสมาชิก (ผู้นำกับสมาชิก) 2) ลักษณะงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ลักษณะงาน) 3) อำนาจและอำนาจหน้าที่ที่ตำแหน่งกำหนด (อำนาจตามตำแหน่ง)

จากแนวคิดพื้นฐาน ธรรมชาติของสถานการณ์จะเป็นตัวพิจารณาความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมผู้นำ เพื่อการพิจารณาแบบของผู้นำเขาได้พัฒนามาตรวัดซึ่งเรียกว่า “Least Preferred Co - Worker (LPC) Scale” เพื่อใช้วัดแบบของผู้นำ 2 ประการคือ ผู้นำแบบ เน้นงาน (Task Oriented) และผู้นำแบบเน้นสัมพันธ์ (Relationship Oriented) จากการวิจัยโดย ฟิดเลอร์และไรซ์ (Fiedler and Rice, 1978: 106-118) ได้เสนอว่าผู้นำแบบ Low - LPC Leader เน้นเรื่องงานให้สำเร็จถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ในเรื่องคนข้างเคียงบ้าง ตรงกันข้ามเป็นผู้นำแบบ High - LPC Leader ทำให้เกิดความพึงพอใจและทำงานประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความสัมพันธ์กับคนอื่น มาตรวัดของ LPC ปรากฏในแบบทดสอบ มีคะแนนอยู่ระหว่าง 18 และ 144 คะแนน ถ้าผู้นำมี Low - LPC Leader จะได้คะแนนต่ำกว่า 58 คะแนนและผู้นำที่มี High - LPC Leader จะได้ 64 คะแนนหรือมากกว่า มาตรวัดแบบ LPC ไม่ได้วัดพฤติกรรมผู้นำโดยตรงเพียงแต่ใช้วัดความรู้สึก (Feeling) ที่มีต่อบุคคลที่ร่วมทำงาน (Co - Worker) คะแนนที่วัดได้จึงไม่น่าจะตรงนักเพราะเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามของแต่ละบุคคล

### ข) ทฤษฎี 3 มิติ (3-D Leadership Effective Model)

เรดดิน (Reddin, 1970: 20) ได้พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ ฟิดเลอร์ (Fiedler) โดยมีแนวคิดหลักว่าเป็นแบบผู้นำโดยสถานการณ์ไม่มีแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ดี หรือเลว แต่แบบที่เหมาะสมก็คือเป็นไปตามสถานการณ์ในขณะนั้น บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอสเตท (Ohio State) โดย ริบบิน (Ribbin) ได้แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิต้มุ่งงาน (Task Oriented : TO) 2) มิต้มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Oriented : RO) 3) มิต้มุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Oriented : EO)

จากแบบพื้นฐานของผู้นำ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำจะนำไปสู่ประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำจะมีความสัมพันธ์ภายในกับสถานการณ์อย่างไร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นจากแบบพื้นฐานของผู้นำแสดงออกมาได้สอดคล้องกับสถานการณ์ขณะนั้น ส่วนมีประสิทธิผลน้อยเกิดจากแบบผู้นำแสดงออกไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์ หมายความว่าแบบพื้นฐานแต่ละแบบจะก่อให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก 4 แบบและผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อยอีก 4 แบบ รวมเป็นผู้นำ 8 แบบ ดังนี้ เรดดิน (Reddin, 1970: 20)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก (More Effective Leadership Styles) 4 แบบ ได้แก่

1) ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำลักษณะนี้จะสนใจในด้านความสัมพันธ์มากที่สุดและสนใจงานน้อยที่สุด ผู้นำแบบนี้จะเป็นที่เชื่อใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและสนใจที่จะพัฒนาลูกน้องเป็นรายบุคคล

2) ผู้นำทีม (Executives) ผู้นำแบบนี้ใช้วิธีการให้ความสำคัญทั้งด้านการงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองคู่มือในด้านเป็นผู้ให้แรงจูงใจ กำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริหารจัดการโดยทีมงาน

3) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) ลักษณะผู้นำแบบนี้ให้ความสำคัญน้อยทั้งด้านงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่การปฏิบัติตามกฎกติกาและต้องการให้มีการรักษากฎกติกาไว้ โดยการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตาม

4) ผู้บุกงาน (Benevolent Autocratic) ลักษณะของผู้นำเน้นความสำคัญของงานมากกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในสิ่งที่ต้องการรวมทั้งวิธีการที่จะดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายโดยไม่มีความขุ่นเคืองใจต่อเหตุที่ทำให้เกิดความผิดพลาด

ผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย (Less Effective Leadership Styles) 4 แบบ คือ

1) ผู้เอาใจ (Missionary) ผู้นำแบบนี้ให้ความเอาใจใส่อย่างมากกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ค่อยสนใจงาน ถ้างานนั้นไม่เหมาะสมกับตน เป็นผู้นำที่เรียกว่า “ผู้ทำดี (Do Gooder)” คือ มีค่านิยมที่จะทำให้ทุกอย่างลงตัว

2) ผู้ประนีประนอม (Compromise) ผู้นำแบบนี้ให้ความสนใจทั้งงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่สถานการณ์จะต้องเลือกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำแบบนี้ไม่สามารถตัดสินใจได้ดีเพราะสิ่งที่ผู้นำทำลงไปเนื่องมาจากได้รับความกดดัน

3) ผู้ทันท่า (Deserter) ผู้นำแบบนี้ให้ความสนใจทั้งงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมากในสถานการณ์ที่พฤติกรรมเช่นนี้ไม่เหมาะสม ผู้นำแบบนี้จึงเป็นคนถ้อยชาและไม่ร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ

4) ผู้ควบคุม (Autocratic) ผู้นำแบบนี้ไม่สนใจทั้งงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่การปฏิบัติไม่เหมาะสม ผู้นำแบบนี้ขาดความเชื่อถือจากคนอื่น ๆ ไม่มีความสุขและจะสนใจเฉพาะงานที่มีเฉพาะในหน้าที่เท่านั้น

ก) ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory of Leadership)

ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายนี้มาจากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิก เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมกันนั้นผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายตามที่ เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายว่ามีองค์ประกอบที่เด่น ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ (Fiedler) ประกอบด้วยตัวแปรด้านผู้นำและสมาชิก ด้านลักษณะงานและด้านอำนาจตามตำแหน่ง จากแนวคิดพื้นฐานที่ว่าธรรมชาติของสถานการณ์จะเป็นตัวพิจารณาความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมผู้นำ โดยได้พัฒนามาตรวัดแบบของผู้นำ 2 ประเภท คือ แบบเน้นงานและแบบสัมพันธ์ ทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน (Reddin) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ มิติมุ่งประสิทธิผล จากแบบพื้นฐานของผู้นำทำให้สามารถแบ่งประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลมากได้ 4 แบบ คือ แบบทีม แบบพัฒนา แบบคฤมกฎเกณฑ์ และแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ ส่วนประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ แบบประนีประนอม แบบนักบุญ แบบทิ้งงาน และแบบเผด็จการ ทั้งผู้นำที่มีประสิทธิผลมากหรือผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ขึ้นอยู่กับผู้นำนั้นสามารถแสดงออกได้เหมาะสม หรือสอดคล้องเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมเพียงใด ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของเฮาส์และมิทเชลล์ (Path - Goal Theory of Leadership) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จของงานและแบบให้มีส่วนร่วมไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง โดยเฉพาะที่จะทำให้ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจสูงขึ้น พฤติกรรมผู้นำที่จะทำให้สมาชิกดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ จะต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกอย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพล 2 องค์ประกอบ คือคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำและคุณลักษณะสิ่งแวดลอมในการทำงาน

ไม่ว่าผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำแบบใดก็ตาม พฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อผู้นำนั้นสามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมประกอบกันได้อย่างสอดคล้อง

เหมาะสม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory) เป็นทฤษฎีที่น่าสนใจ เพราะเป็นการศึกษาที่เน้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้นำ สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมรายละเอียดของทฤษฎี หลักการ แนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการ ที่ศึกษาในทฤษฎีดังกล่าว เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย

มีนักการศึกษาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory) ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

เฮาส์และอีแวนส์ (House & Evans, 1970: 277-298) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายนี้ มาจากที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย มีองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่า เขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไรและขอร้องสมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิก และนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

เฮาส์ (House, 1971: 321-328) นำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ คือ



1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจำช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) เป็นผู้นำแบบนี้เน้นการทำงานที่เน้นคนให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้การจัดหาสื่อจูงใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะกับพนักงานที่ชอบการทำงานโดยการควบคุมตนเอง (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership Style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่นมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

เฮอร์เซย์และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1972: 48) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ตามขององค์การให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ (Telling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหาร โดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจให้กับผู้ตามต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม (One - Way Communication, Top - Down) นอกจากนี้ผู้นำยังใช้มาตรการควบคุม ติดตามและ นิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิด พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จึงเป็นลักษณะมุ่งงาน (High Task) แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low Relationship)

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะที่เดียวกันก็เปิดช่องทางให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะแบบสองทาง (Two - Way Communication) ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง (Coach) ให้แก่ผู้ตาม โดยใกล้ชิดตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง (High Task) และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย (High Relationship)

3. ภาวะผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating) เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการ โดยผู้นำเอง

จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง (High Relationship) แต่มุ่งงานต่ำ (Low Task)

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและใช้เวลาในการบริหารโดยมุ่งงานต่ำ (Low Task) และขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low Relationship)

เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้คือ

1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550: 235-240) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory) ว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญอีกทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีนี้คือ อีแวนส์และเฮาส์ (Evans & House, 1970) มีสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (Situation) และพฤติกรรมของผู้นำ โดยจะต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักการสำคัญของทฤษฎี (Basic Premises) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิธีการกับการบรรลุเป้าหมายเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานการพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ทฤษฎีสำคัญของภาวะผู้นำแบบวิธีการกับการบรรลุเป้าหมายเสนอแนะว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's performance) มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจน (Clarifying) ด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป้าหมาย จำแนกประเภทของพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ สาระสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
  - 1.1 แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์กร
  - 1.2 เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ
  - 1.3 กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ
  - 1.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
  - 1.5 สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
  - 2.1 ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร
  - 2.2 ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน
  - 2.3 เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย
  - 2.4 แสดงให้เห็นความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้
  - 3.1 ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
  - 3.2 ปรึกษาหารือบุคลากร
  - 3.3 ขอความเห็นจากบุคลากร
  - 3.4 ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 4.1 กำหนดเป้าหมายให้เป็นการท้าทาย
- 4.2 คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง
- 4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง
- 4.4 มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550: 271-273) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทาง ผู้เป่าประสงค์ของ อีแวนส์และเฮาส์ (Evans & House, 1970) เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีวิถีทาง เป่าประสงค์แล้ว อาจกำหนดชนิดหรือแบบของภาวะการเป็นผู้นำได้ 4 แบบ ซึ่ง อาจสรุปได้ดังนี้คือ

1) ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะ มีลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและ แนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม (Participation)

2) ภาวะการเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความ เป็นกันเอง มีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

3) ภาวะการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ถึง กระนั้นเขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะ ตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุ เป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างดี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและจะ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เฮาส์แนะนำว่าชนิดหรือแบบต่าง ๆ ของภาวะการเป็นผู้นำนี้ ผู้นำคนหนึ่งอาจนำมาใช้ได้ สถานการณ์ที่ต่างกัน ปัจจัยที่จะกำหนดความ แตกต่างของสถานการณ์หนึ่ง ๆ ก็คือปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัย สภาพแวดล้อม สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นที่ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าพฤติกรรมนั้นจะทำให้เขาเกิดความ พึงพอใจ (Satisfaction) ในปัจจุบันหรืออนาคตได้ อาทิผู้บังคับบัญชาสามารถหารางวัลมาเป็นการ ตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นตนเองสูงเขา ก็จะยอมรับอิทธิพลผู้นำได้น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเชื่อมั่นในตัวเองต่ำ ดังนั้นบุคลิกภาพส่วนตัว

ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือความเชื่อมั่นที่จะควบคุมพฤติกรรมโดยตนเองหรือโดยบุคคลอื่น (Locus of Control) นับเป็นลักษณะส่วนตัวที่มีบทบาทต่อการยอมรับอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา

มัทธนา อินทุสมิต (2545: 22) ได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ที่กล่าวมาข้างต้น 3 แบบ ไว้ดังนี้

1) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Behaviors) พฤติกรรมผู้นำชนิดนี้แสดงถึงบทบาทของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเอาใจใส่การให้ความสะดวกสบาย การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ตามทฤษฎีของผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตากรุณา และเจตคติในการเข้าใจเกี่ยวกับตัวของผู้ตาม เช่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ภาวะผู้นำในลักษณะนี้มีคำที่ใช้ในทำนองเดียวกัน คือคำว่า Consideration, Relationship, Orientation, หรือ Concern for People Leadership

2) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนำทาง (Directive Leadership Behaviors) พฤติกรรมชนิดนี้แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำในการมอบงานเฉพาะอย่างให้กับผู้ตามอธิบายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ การทำให้กระจ่างชัดเกี่ยวกับความคาดหวังในผลงานของผู้ตาม ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ การตั้งเป้าหมายแก่ผู้ตาม การวางแผนและการร่วมมือในการทำงานของผู้ตาม การสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีการขึ้นมาเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ลักษณะของภาวะผู้นำชนิดนี้เป็นที่ทราบกันว่าใกล้เคียงภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Behaviors) ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำชนิดนี้เข้าไปเกี่ยวกับผู้ตามในกระบวนการตัดสินใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำชนิดนี้อาจรวมถึงการประชุมแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือกับกลุ่มผู้ตามเพื่อรวบรวมปัจจัยนำเข้า (Input) จากผู้ตามมาใช้ในการตัดสินใจ อาจจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเป็นกลุ่ม โดยมี ผู้นำเป็นผู้ที่ความพยายามในการริเริ่มหรือมันอาจจะเกี่ยวข้องกับมอบหมายปัญหาเฉพาะเจาะจงให้ผู้ตามช่วยกันแก้ปัญหา แต่ละทางเลือกแสดงให้เห็นถึงปริมาณที่แตกต่างหรือชนิดของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำชนิดนี้บางครั้งก็อาจใช้คำแทนว่า เป็นภาวะผู้นำแบบให้คำปรึกษา แบบประชาธิปไตยหรือภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 31-46) กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย โดยได้นำเสนอ ลักษณะพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ผู้นำกำหนดชี้ชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ พฤติกรรมภาวะผู้นำจะวางแผน กำหนดตารางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและมาตรฐานพฤติกรรม ยึดถือกฎเกณฑ์

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) แสดงถึงความห่วงใยต่อชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) พฤติกรรมภาวะผู้นำจะสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายพฤติกรรม ผู้นำเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุงการปฏิบัติปัจจุบัน โดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้

## ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย

นักทฤษฎี	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย
อีเวนส์ และเฮาส์ (Evans & House, 1970)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership)</li> <li>2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)</li> <li>3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)</li> <li>4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership)</li> </ol>
เฮาส์ (House, 1971)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style)</li> <li>2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style)</li> <li>3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style)</li> <li>4) ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership Style)</li> </ol>
เฮอร์เชย์และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1972)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้นำแบบบอกให้ทำ (Telling Leadership)</li> <li>2) ผู้นำแบบผู้ขายความคิดให้ทำ (Selling Leadership)</li> <li>3) ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating Leadership)</li> <li>4) ผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating Leadership)</li> </ol>
เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)</li> <li>2) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership)</li> <li>3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented Leadership)</li> <li>4) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)</li> </ol>

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ อย่างหลากหลาย แต่เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ทุกแนวคิด ทฤษฎีมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิดของ เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974: 81-97) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory of Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะแบบให้มีส่วนร่วม ซึ่งได้สรุปภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพ เปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจ ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ เป็นผู้กำหนด เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้นำมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนการกำหนด ระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในระยะเวลาที่กำหนด

3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) ผู้นำที่ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ (Height Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการอภิปราย เสนอแนะใน การปฏิบัติงานและมีการประชุม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้

กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

## 2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผล ในเชิงการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่กล่าวถึงคำว่าประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียน (Organizational Effectiveness or Organizational Effectiveness of Schools) ซึ่งในสภาพที่แท้จริงก็คือว่าโรงเรียนเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง ดังนั้น ในที่นี้จึงกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน (Schools Effectiveness) ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์กร หรือประสิทธิผลขององค์กร โรงเรียน (Organizational Effectiveness or Organizational Effectiveness of Schools)

ประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใด คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) หมายถึงความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี ในช่วงเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพเน้นการบริหารระยะยาวและต่อเนื่อง เช่น ประสิทธิภาพเบื้องต้นขององค์กร คือความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไป คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) ซึ่งคำว่า ประสิทธิภาพวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในระยะสั้น โดยการเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า (Input) และรายจ่ายกับปัจจัยนำออก (Output) และรายได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในระยะสั้นอาจจะไม่มีประสิทธิผลในระยะยาวก็ได้ แต่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลระยะยาวย่อมต้องเป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมาแล้วในช่วงเวลาสั้น ๆ ในอดีต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543: 6 อ้างถึงใน พูนสุข สุขประยูร, 2549: 16)



### 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

อุทัยวรรณ โขชื่น (2546: 45) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: 44) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547: 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้

กนกรดา ผงสูงเนิน (2549: 30) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553: 25) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ไชน์ (Schein, 1973: 118) ได้อธิบายและกล่าวว่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adaptation) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

มอร์เฟต์ จอห์นและโรลเลอร์ (Morphet, John, & Roller, 1982: 93-97) ได้กล่าววว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละและในขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ริดและคณะ (Reid et al, 1988: 5) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้สมาชิก

ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel, 1991: 289-300) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ฮาล (Hall, 1988: 249) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของโรงเรียนในการแสวงหาผลประโยชน์ จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความพึงพอใจ ความต้องการในองค์กรนั้น ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

### 2.2.2 คุณลักษณะและองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่านักศึกษาและนักวิชาการหลายท่านพยายามจัดองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้หลายท่านด้วยกัน โดยเสนอองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อยออกไปดังนี้

คัลเวลและสปิงคส์ (Caldwell and Spinks, 1990: 108) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ

3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครองและนักเรียน

4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนดจุดหมายของโรงเรียน กำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลที่เหมาะสม

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991: 258-263) ได้สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีการวางแผนวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

แซมมอนส์ ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Mortimore, 1995) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามี 11 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมั่นคงและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์กรและบริหารเชิงรุก สร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่าง ๆ

2. การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียนและมีความเคารพในสถาบัน

3. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดความสนใจต่อการเรียนการสอน

4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ ความมีประสิทธิภาพของแผนการสอน ในการเตรียมการสอน มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนของแผนการสอน มีบทเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียนและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง คือ ครูและนักเรียนมีความคาดหวังในระดับสูงร่วมกันทั่วถึงทั้งโรงเรียน มีการสื่อสารและเสริมแรงเพื่อให้ความหวังสู่ความเป็นจริงและมีการคิดการปฏิบัติที่ทำให้ไปสู่ความคาดหวัง

7. มีการเสริมแรงครู คือ การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ มีการชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาและปรับปรุง

8. มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน คือ มีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนและมีการประเมินศักยภาพของโรงเรียน

9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ คือ การสร้างความศรัทธาของครูให้มีแก่นักเรียน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่นักเรียนและการควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน

10. มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง คือ การให้ความร่วมมือที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

11. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนให้มีการเรียนรู้และรับผิดชอบโรงเรียนได้เองเพื่อสร้างทีมงานในการพัฒนาโรงเรียน

ลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg and Ornstein, 1996: 348) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน

2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมทุนของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถตรวจสอบได้

3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์ต้องสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. ท่วมเทเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ

6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป

7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

คลิกแมน กอร์ดอนและโรสกอร์ดอน (Glickman Gordon and Ross-Grodon, 2001: 49) กล่าวว่าคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ดี ได้มีการปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ประการคือ

1. ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. ใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

อาร์ุง จันทวานิชและคณะ (2546: 20-23) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วย

1. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีการพัฒนาทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้
2. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน
3. โรงเรียนเป็นแบบอย่าง ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น
4. การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด
5. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
6. การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นการมีส่วนร่วม
7. การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน
8. มีครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนเพียงพอ
9. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน

10. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
11. สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย
12. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
13. งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
14. สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดีมีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะและองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การบริหารจัดการที่ดี มีการประกันคุณภาพการศึกษา มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

### 2.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

แคมเบล (Campbell, 1977: 108-111) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การวัดได้จาก 4 ตัวแปร คือ 1) ความมั่นคง 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจและ 4) ความสำเร็จ

แคมเบล (Campbell) ได้อธิบายความหมายของตัวแปรแต่ละตัวไว้พอสรุปได้ดังนี้ คือ

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

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

3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะลงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าว คล้ายคลึงกับแนวคิดด้านขวัญหรือความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการสนองตอบความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร ซึ่งคล้ายคลึงกับคำว่าความสามารถในการผลิตและคำว่า การผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับแนวคิดของไพร์ซ (Price) ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุเป้าหมาย แต่ แคมเบล (Campbell) เน้นว่าประสิทธิผลเป็นผลรวมของปัจจัยอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน ในขณะที่ไพร์ซ (Price) เน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียวคือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผลประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

กิสสัน และมาโฮนี (Gisson & Mahoney, 1988: 27) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิผล 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัวและ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

คอลลเวลและสปิงคส์ (Caldwell and Spinks, 1990: 108) ได้กล่าวและอธิบายถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ “แบบอุดมคติ” (Ideal Type) คือแม้แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการแต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ มีรายการดังนี้

1. ด้านหลักสูตรประกอบด้วย มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน มีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมคูลและเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนได้ มีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2. ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายโรงเรียนในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3. ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ

4. ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษากการตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู การกระตุ้น

ครูเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ การตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันต่อต่อหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูง ตรวจสอบแผนงานและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5. ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศยอมรับและเชื่อถือกันของครูและนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน มีความคาดหวังในโรงเรียนว่า นักเรียนทุกคนจะทำดี ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังความสำเร็จในระดับสูง นักเรียนมีการยอมรับนับถือและความเป็นเจ้าของผู้อื่น จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความเป็นระเบียบวินัยที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารเอาใจใส่เกี่ยวข้องกับเรื่องวินัยของนักเรียนในระดับต่ำ อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับสูง อัตราการขาดงานของครูต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

6. ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง การศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ คลอเวลและสปิงส์ (Caldwell and Spinks, 1990: 108) ยังกล่าวถึงเกณฑ์ประเมินในควมมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียนอีก 12 รายการ ดังนี้

#### ด้านกระบวนการ

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



### ด้านผลลัพธ์

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จัดในลำดับสูงได้รับการตอบสนองจากแผนการจัดสรรทรัพยากรนั้นในทุกด้าน

2. รายจ่ายจริงเป็นไปตามที่ประมาณการไว้ แต่ยืดหยุ่นได้เมื่อต้องการเปลี่ยนไป

3. มีความเข้าใจและยอมรับกันโดยทั่วไปในผลลัพธ์จากการจ่ายงบประมาณ

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 394-397) ได้เสนอแนะเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ตัว ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หนักขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัวได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

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

4. การคงไว้ระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

วูด และอูลริก (Wood and Orlik, 1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2545: 25) ได้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้ 1) โรงเรียนมีคุณภาพในทุกด้านหรือไม่ 2) โรงเรียนมีคุณภาพต่อนักเรียนทุกคนหรือนักเรียนทุกกลุ่มหรือไม่ 3) โรงเรียนมีคุณภาพที่ดีกว่าที่อื่น ๆ หรือไม่ในเรื่องการเรียนการสอนและ 4) โรงเรียนมีการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนกันอย่างไร

มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991: 389) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จของงาน มีความคาดหวังสูง โดยที่ผู้บริหาร ครู ต้องมีภาวะผู้นำ ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผน มีทรัพยากรพอเพียง มีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่โรงเรียนดี ผู้บริหารและครูต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น โดยอาศัยเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาเป็นกรอบในการดำเนินงานทุก ๆ ด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

นักทฤษฎี	การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
มอทท์ (Mott, 1972)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง</li> <li>2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</li> <li>3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน</li> <li>4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน</li> </ol>
แคมเบล (Campbell, 1977)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การวัดความมั่นคงขององค์การ</li> <li>2) การวัดความสามารถขององค์การในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้ง</li> <li>3) ความสามารถขององค์การในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วม</li> <li>4) ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์การหรือความสามารถในการผลิต</li> </ol>
กิสสันและมาโฮนี (Gisson & Mahoney, 1988)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความสามารถในการผลิต</li> <li>2) ประสิทธิภาพ</li> <li>3) ความพึงพอใจ</li> <li>4) ความสามารถในการปรับตัว</li> <li>5) การพัฒนาและการอยู่รอด</li> </ol>
ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การปรับตัว</li> <li>2) การบรรลุเป้าหมาย</li> <li>3) การบูรณาการ</li> <li>4) การคงไว้ระบบค่านิยม</li> </ol>

#### 2.2.4 เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวมานั้น ทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรใช้หลักเกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้งหมด ซึ่ง ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 381) ทางด้านเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างเป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มรการสร้างสมมติฐานนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือประสิทธิผลเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่า ตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ชุมพล เปี่ยมศรี, 2547: 27)

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991: 389) เพราะเห็นว่าเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991: 389) ซึ่งมีสาระสำคัญที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคม 5) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวมักจะ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ

องค์ประกอบในการสร้างเสริมประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่นสวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอน บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงาน โรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของ

รัฐ ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เชื่อได้ว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์กร

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าร่วมการประกวดและนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวมมีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติความความจิตใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จ ลุ่ล่งด้วยดี เป็นผู้มึจิตใจเข้มแข็ง อดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดี เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง จึงจะทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้อง ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านบริหาร การเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสม กับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม

เป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ภาวะเทียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างยิ่ง การบริหารและการจัดการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ควรมีความยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Solving Problems) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาดังต่าง ๆ ทั้งด้าน การเรียน การสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ร่วมกับการบริหาร เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

### 2.3.1 ผู้บริหารโรงเรียน

จงจินต์ หิรัญญะสิริ (2547: 28) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549: 10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบกำกับดูแล และควบคุม ให้การปฏิบัติงานทั้งปวงในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชูศรี ถนอมกิจ (2550: 17) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา และตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษาโดยมีความรับผิดชอบและผลักดันให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552: 12) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552: 10) กล่าวว่า บุคคลที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนหรือทำหน้าที่ผู้นำโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัว เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่วางแผนและดำเนินงานในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.3.2 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะบทบาทเป็นความคาดหวังของบุคคลอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้บริหารกระทำและความคาดหวังนั้นมิได้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างเดียว แต่ยังมีอิทธิพลต่อความต้องการความมุ่งหมาย ความเชื่อถือ ความรู้สึกนึกคิด ความปรารถนาและทัศนคติของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและเข้าใจตรงกับบุคคลอื่นคาดหวังด้วย ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ ระเบียบ กฎหมาย กรอบนโยบาย ของหน่วยงานเป็นแนวทางปฏิบัติโดยแสดงบทบาทและหน้าที่ออกมาให้ประจักษ์ชัด โดยใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสม จึงจะทำให้การ

บริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารพอสรุปได้ดังนี้

ปรีชา เพ็ชรจกรรจ์ (2547: 12) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการควบคุม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปโดยบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ต้องสนใจศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเพื่อให้มีสมรรถภาพในการบริหารและสามารถใช้ศิลปะในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

ประสงค์ หอมชื่น (2548: 26) อธิบายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประกอบด้วยบทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน บทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทในการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน บทบาทในการประสานงานและสร้างความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน

ณรงค์ ศิลปากรณ์ (2549: 18) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การเสริมขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรศักดิ์ สืบคำ (2549: 12) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เหมาะสม ต้องเป็นนักวิชาการ นักบริหาร นักจัดองค์การ นักประชาสัมพันธ์ เป็นผู้บริการ และเป็นผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทรา นนสุราษ (2550: 29) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสรุปไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักในการบริหารงานในโรงเรียนคุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีและต้องมีลักษณะในการบริหารงานที่ครอบคลุมและมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง บุคคลสำคัญในการควบคุม กำกับดูแลบริหารงานในโรงเรียนให้ดำเนินไปโดยบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถใช้ศิลปะในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี



## 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร การจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากรและทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการ ศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น จำนวน 175 เขต อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียน มัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2546: 1) จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอคือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้วและอำเภอลองหลวง
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 อำเภอคือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นไป โดยที่การจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่ การศึกษาประกอบด้วย การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดความ ไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้ สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 6)

ดังนั้นจึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการ แบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่ ทั่วประเทศแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขตและเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 42 เขต มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป ทั้งนี้ สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จึงถูกแบ่งไปตาม

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดปทุมธานีและสระบุรีให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองปทุมธานี (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 63) การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคกและอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรีและอำเภอหนองเสือจังหวัดปทุมธานี (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 42) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างกว้างขวางและทั่วถึงพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง โดยปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นไทยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

#### พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการปลูกฝังให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมความสำนึกในความเป็นไทยตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

#### เป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการและด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี
- 2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา

### กลยุทธ์

1) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ นักเรียนทุกคน

2) เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับตั้งแต่ทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคันและพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

3) ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4) เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

5) สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2554

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นคู่มือในการเรียนรู้

1) ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านสื่อนวัตกรรมที่ครูผลิตขึ้นอย่างหลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้น

2) ผู้เรียนมีผลงานด้านทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์

3) ครูสอนภาษาไทยทุกโรงเรียนผลิตสื่อการสอนอ่าน สอนเขียน ชั้น ป. 1-3 และผลิตสื่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (L.D) ครูสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ มีการผลิตสื่อแบบละชั้น พร้อมนำไปใช้ฝึกทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) โรงเรียนมีแผนพัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้นพัฒนาผู้เรียนด้านการอ่านออก เขียนได้อ่านคล่อง เขียนคล่อง มีข้อมูลผลการอ่านออกเสียง การเขียนภาษาไทย มีสื่อและนวัตกรรมแก้ปัญหาการอ่านการเขียน พัฒนาครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ โดยการจัดการอบรม นิเทศ รวมทั้งจัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

6) โรงเรียนมีการส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของโรงเรียนมากขึ้น ได้ห้องสมุดต้นแบบประจำอำเภอ บรรณารักษ์มีความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการที่ดี

7) กลุ่มเครือข่ายมีแนวทางการแก้ไขและพัฒนาการอ่าน การเขียนและการสร้างนวัตกรรมแก้ปัญหาการอ่านการเขียนที่ผ่านการบวนการวิจัย จำนวน 9 เรื่อง นำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1) นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามลักษณะอันพึงประสงค์ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องยาเสพติด

2) ครูผู้สอนสังกัดศึกษาทุกโรงเรียน ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีแผนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในโรงเรียน

3) โรงเรียน เครือข่าย บวร มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม โดยองค์รวมและเกิดเครือข่ายกลุ่มนำเยาวชนต้นแบบด้านคุณธรรม มีคุณธรรมพื้นฐานตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1) อัตราการเข้าเรียนต่อในระดับประถมศึกษาของเด็กในเขตพื้นที่บริการเป็นร้อยละ 100 อัตราการเข้าเรียนต่อนอกเขตพื้นที่บริการเป็นร้อยละ 13.99

2) เด็กวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเด็กที่พิการหรือบกพร่องได้รับการพัฒนาสมรรถภาพร้อยละ 100 จากการจัดโครงการแกนนำจัดการเรียนร่วม

3) ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนการศึกษาตามโครงการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 15 ปี และเรียนจบภายในกำหนดมากกว่าร้อยละ 90

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

1) ข้าราชการครู พนักงานราชการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน มีความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพราชการ

2) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับการอบรม e-training (UTQ)

3) โรงเรียนมีการส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนมากขึ้น ได้ห้องสมุดต้นแบบประจำอำเภอ บรรณารักษ์มีความกระตือรือร้นในการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาด้วยโปรแกรม OBEC และการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยโปรแกรม SMIS พร้อมจัดทำคำชี้แจง คู่มือการใช้โปรแกรม SMIS ให้กับนักเรียนในสังกัด ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้จัดทำรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) แผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กทำให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพผ่านการประเมินของ สมศ.และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2) กลุ่มเครือข่ายทุกเครือข่ายได้จัดทำกรวิจัยการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนจนเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและจัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ให้โรงเรียนทุกโรงเรียน

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาและโรงเรียนนรการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนกลุ่มภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3) สามารถแก้ปัญหาการอ่านคล่องเขียนคล่องได้ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสูงขึ้น

ผลสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับรางวัลหนึ่งแสนครูดี จำนวน 3 คน

2) บุคลากรทางการศึกษา ได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษา สกสค. ระดับจังหวัดประจำปี พ.ศ. 2554 จำนวน 1 คน

3) การบริหารจัดการ โดยใช้กลุ่มเครือข่ายวิชาการ จำนวน 10 กลุ่ม

4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-Net) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2553 ดังในตารางที่ 2.3 - 2.4

**ตารางที่ 2.3** แสดงการเปรียบเทียบคะแนนร้อยละของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2553 ระหว่างระดับประเทศ จังหวัดและสพป.ปท.1

	ไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิต	วิทย์	สุข พละ	ศิลปะ	การงานฯ
ระดับประเทศ	31.22	47.07	20.99	34.85	41.56	54.31	41.10	52.52
ระดับจังหวัด	30.60	46.11	20.23	33.96	40.43	54.43	40.42	51.55
สพป.ปท.1	28.45	46.03	15.11	30.59	37.84	59.3	39.53	49.99

**ตารางที่ 2.4** แสดงการเปรียบเทียบคะแนนร้อยละของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 ระหว่างระดับประเทศ จังหวัดและสพป.ปท.1

	ไทย	สังคมฯ	อังกฤษ	คณิต	วิทย์	สุข พละ	ศิลปะ	การงานฯ
ระดับประเทศ	42.82	40.85	16.19	24.18	29.17	71.97	28.48	47.07
ระดับจังหวัด	42.82	40.85	16.19	24.18	29.17	71.97	28.48	47.07
สพป.ปท.1	42.93	42.54	15.86	24.91	29.47	72.55	29.17	48.41

จากการดำเนินงานในรอบปี พบว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาให้พัฒนาขึ้นอีกระดับ ควรให้ความสำคัญทางด้านความขาดแคลนบุคลากรในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระบบการติดตามนักเรียนออกกลางคันยังมีตลอดเวลาทำให้การประเมินติดตามไม่ต่อเนื่องและระบบการพัฒนาทางด้าน ICT ยังไม่ต่อเนื่องชัดเจนในการใช้เพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งระบบการบริหารการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2554: 16-31)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชุมพล เปลี่ยมศรี (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร โรงเรียน 100 คน และครูผู้สอน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบขงการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและด้านความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามลำดับและ 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ ด้าน

ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พูนสุข สุขประยูร (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญโรม ลามุล (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า มีภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา ธารบุตร (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบ



ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ชเนศ มโนจันทร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 484 คน คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา ด้านการวิพากษ์และด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัสสุรียา กรรมสูตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 322 คน คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมี กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ทรงชัย คงเงิน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 กลุ่ม ตัวอย่าง ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณาราย ด้านเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคล้อยและด้านความสามารถพิเศษ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีผู้บริหารเป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผล ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้ คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของ

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับและ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบริวารและด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

จริยา บุญมา (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้จำนวนมาก ดังจะกล่าวพอสังเขปดังนี้

ไกเซลลี (Ghiselli, 1971: 39-94) ได้ทำการวิจัย พบว่า ความสามารถในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสั่งการ ความรอบรู้งาน ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตและความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง

วิลเลียม (Williams, 1972: 722) ศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารให้เวลาส่วนใหญ่ในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนอยู่ในระดับน้อย
2. ผู้บริหารมอบหมายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการเรียนการสอนไว้กับ

หัวหน้าหมวดวิชาและเชื่อตามรายงานที่ได้รับการเสนอ

### 3. การใช้เวลาในการเยี่ยมชมชั้นเรียนมีน้อย

#### 4. โรงเรียนขนาดใหญ่มากเท่าไรผู้บริหารมักไม่มีเวลาให้กับโครงการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูมากเท่านั้น

ดิกซอน (Dixon, 1982: 1764-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 20 โรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งเกรด 3 และเกรด 6 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ได้ประมาณ ร้อยละ 49 และ 56 ตามลำดับ

แมคเคอร์เทน (Mc Curtain, 1989 อ้างถึงใน ฉันทลาวัลย์ สารสุข, 2553: 43) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูใหญ่ในโรงเรียนในเมืองอลาตา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหาร โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 ราย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้นและผู้บริหารโรงเรียน นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

คังจิวา (Kangiwa, 1991: 367-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูใหญ่และครูในรัฐโซโกโตประเทศไนจีเรีย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยครูใหญ่ จำนวน 40 คนและครู จำนวน 100 คน ที่สุ่มแบบไม่เจาะจงจาก 8 เขตการศึกษาในรัฐโซโกโต เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่แบ่งเป็น 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนแรงค์ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของครูใหญ่และตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย คือ ระดับ .275 เท่านั้น

บราวน์ (Brown, 1998) ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนชั้นอนุบาล เพิ่มขึ้นอีก 1 ปี เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความพร้อมอย่างเต็มที่ต่อการศึกษาในระดับสูง ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า นักเรียนอนุบาลที่เรียนเพิ่ม ทั้งเด็กหญิงและเด็กชาย มีผลการพัฒนาที่ก้าวหน้ากว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เด็กหญิงมีผลการพัฒนาดีกว่าเด็กชายเล็กน้อย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ควรศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาและได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 สมมติฐาน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดให้มีการสอนระดับประถมศึกษา อยู่ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 34 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 494 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซ์มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คนและนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียนอำเภอคลองหลวง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนวัดมงคลพุการาม	5	3
2	โรงเรียนคลองห้า	6	4
3	โรงเรียนวัดพีชนิมิตร	6	4
4	โรงเรียนวัดสว่างภพ	5	3
5	โรงเรียนถีนจู้ทิศ	5	3
6	โรงเรียนอินทราวินิจฉัยอุปถัมภ์	6	4
7	โรงเรียนบ้านบึง	4	2
8	โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	12	7
9	โรงเรียนปากคลองสอง	6	4
10	โรงเรียนเจริญวิทยา	6	4
11	โรงเรียนวัดผลาหาร	6	4
12	โรงเรียนวัดอู่ข้าว	12	7
13	โรงเรียนวัดเพิ่มทาน	8	5
14	โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	8	5
15	โรงเรียนวัดศิริจันทาราม	8	5
16	โรงเรียนสังข์อำวิทยา	12	7
17	โรงเรียนวัดหว่านบุญ	10	6
18	โรงเรียนวัดตะวันเรือง	11	7
19	โรงเรียนจารุศรบำรุง	12	7
20	โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน	19	11
21	โรงเรียนวัดเกิดการอุดม	15	9
22	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69	31	17
23	โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง	15	9
24	โรงเรียนบึงเขาย้อน	14	8
25	โรงเรียนคลองสอง	15	9

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนอำเภอคลองหลวง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26	โรงเรียนวันครู 2502	21	12
27	โรงเรียนวัดกลางคลองสาม	17	10
28	โรงเรียนลำสนุ่น	19	11
29	โรงเรียนวัดกล้าช่อม	12	7
30	โรงเรียนคลองหนึ่ง	22	12
31	โรงเรียนประถมธรรมศาสตร์ศึกษา	45	24
32	โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน	45	24
33	โรงเรียนบางชวดอนุสรณ์	11	7
34	โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง	45	24
รวม		494	285

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 (ออนไลน์, 2554)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้เป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้



- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมิณผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน + 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1	เมื่อ	ผู้ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า 0.60 - 1.00

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนบ้านเขาไม้ไฟ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทาง -

เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.86 ตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

7) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอคลองหลวง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียน จำนวน 285 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบภาวะผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรีวงศ์รัตนะ, 2553: 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

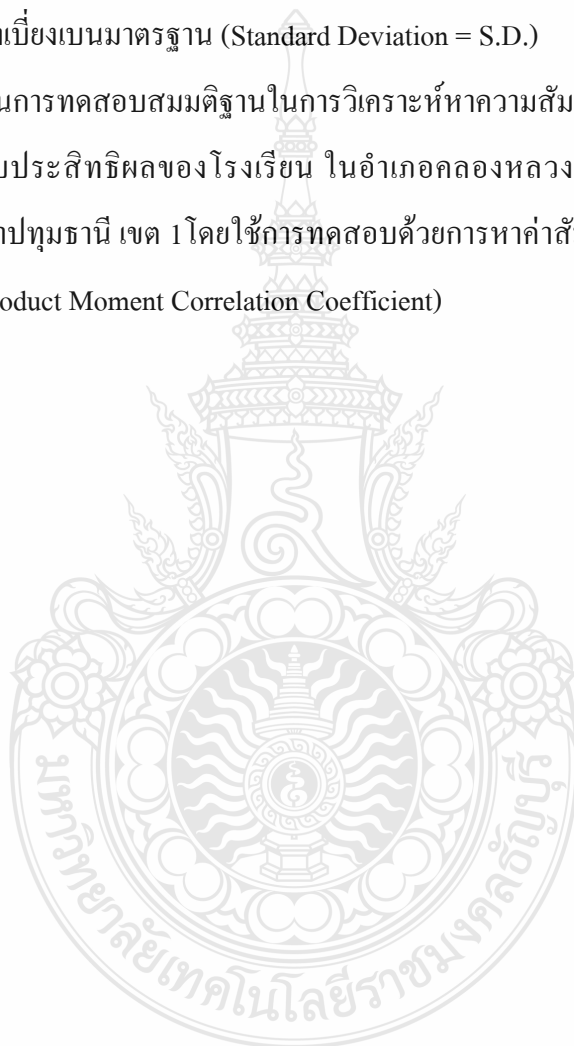
#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลจาก ครูผู้สอนในโรงเรียน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 34 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 285 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาสมบูรณ์จำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
- 4.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
- 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังนี้

$n$	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_{tot}$	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร
$X_1$	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
$X_2$	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
$X_3$	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
$X_4$	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
$Y_{tot}$	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
$Y_1$	หมายถึง	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
$Y_2$	หมายถึง	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
$Y_3$	หมายถึง	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
$Y_4$	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน
df	หมายถึง	ระดับชั้นความอิสระ
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	หมายถึง	ค่าที่ใช้พิจารณา.F-distribution
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนในโรงเรียน อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนแบบสอบถาม 285 ฉบับ เมื่อจำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=285)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	66	23.16
หญิง	219	76.84
รวม	285	100.0
<b>2. อายุ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)</b>		
20-30ปี	68	23.86
31-40 ปี	81	28.42
41-50 ปี	51	17.90
51 ปีขึ้นไป	85	29.82
รวม	285	100.0
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	241	84.57
ปริญญาโท	42	14.73
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	2	0.70
รวม	285	100.0



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=285)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
ครูผู้ช่วย	96	33.69
ครู ค.ศ.1	53	18.60
ครู ค.ศ.2	91	31.92
ครู ค.ศ.3	45	15.79
รวม	285	100.0
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	105	36.84
5-10 ปี	47	16.50
11-15 ปี	16	5.61
15 ปีขึ้นไป	117	41.05
รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.84 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.82 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 84.57 ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยร้อยละ 33.69 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.05

**4.3 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n=285)

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ )	3.90	0.66	มาก
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ )	3.20	0.96	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ )	3.78	0.61	มาก
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ )	3.78	0.78	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )	3.66	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบให้ มี ส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.96)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน ( $X_1$ )

(n=285)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.95	0.82	มาก
2. ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	3.75	0.82	มาก
3. ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ของครูผู้สอน	3.85	0.77	มาก
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง	3.88	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.08	0.79	มาก
รวม	3.90	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ ) โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.82) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.82) คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ สั่งการ ( $X_2$ )

(n=285)

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว	3.12	1.11	ปานกลาง
2. ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.26	1.04	ปานกลาง
3. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม	3.29	1.07	ปานกลาง
4. ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม	3.04	1.18	ปานกลาง
5. ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	3.35	1.00	ปานกลาง
รวม	3.20	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ ) โดยรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.35$ , S.D. = 1.00) ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.07) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 1.18) คือ ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ )

(n=285)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	3.58	0.79	มาก
2. ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ	3.82	0.78	มาก
3. ผู้บริหารแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.81	มาก
4. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	3.90	0.73	มาก
5. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	3.88	0.73	มาก
รวม	3.78	0.61	มาก

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) ตามตารางที่ 4.5 พบว่า โดยรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.73) และที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านภาวะผู้นำแบบ ให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ )

(n=285)

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	3.80	0.90	มาก
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.71	0.92	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.82	0.80	มาก
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.73	0.86	มาก
5. ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ	3.88	0.92	มาก
รวม	3.78	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ ) โดยรวมและรายชื่อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.80) และที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.92)

#### 4.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n=285)			
ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ )	3.73	0.58	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ( $Y_2$ )	3.75	0.59	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ )	3.87	0.61	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ )	3.81	0.66	มาก
รวม ( $Y_{tot}$ )	3.79	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.58) คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.8 - 4.11

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $Y_1$ )

(n=285)			
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	3.65	0.67	มาก
2. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	3.76	0.72	มาก
3. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ	3.58	0.73	มาก
4. นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.85	0.70	มาก
5. ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.84	0.70	มาก
รวม	3.73	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ ) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.70) ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร รองลงมาคือ ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.70) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.73)



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1  
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก  
( $Y_2$ )

(n=285)

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ( $Y_2$ )		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	3.84	0.65	มาก
2.	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	3.68	0.69	มาก
3.	นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.73	0.67	มาก
4.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจใน การศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง	3.76	0.72	มาก
5.	ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียน ที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย	3.74	0.68	มาก
รวม		3.75	0.59	มาก

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
สูงขึ้น ( $Y_1$ ) ตามตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.59)  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.65)  
รองลงมาคือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ ,  
S.D. = 0.72) และนักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1  
จำแนกตามรายชื่อข้อ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ )

(n=285)

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน พัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1. ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวน นโยบายเป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	3.78	0.73	มาก
2. โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการ เรียนการสอน	3.89	0.75	มาก
3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการ เรียนการสอน	3.92	0.71	มาก
4. โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น	3.88	0.71	มาก
5. ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและ ปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น	3.92	0.71	มาก
รวม	3.87	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ) พบว่า มีระดับ  
ประสิทธิผล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.61) ข้อที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.71) ได้แก่ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน  
และในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น  
ส่วนที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.73) คือ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกัน  
ทบทวนนโยบายเป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของ โรงเรียน  
ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1  
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ )

(n=285)

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ( $Y_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1. ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจ จนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.87	0.70	มาก
2. ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้าน พฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.81	0.71	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.71	0.88	มาก
4. ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและ มีประสิทธิภาพ	3.82	0.72	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการ บริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้	3.85	0.74	มาก
รวม	3.81	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา  
ภายในโรงเรียน ( $Y_4$ ) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียน  
การสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.70)  
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตาม  
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.74) ส่วนที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุดคือ ผู้บริหารมี  
ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.71$ ,  
S.D. = 0.88)

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำแบบ วิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)				ประสิทธิผล ของ โรงเรียน (Y <sub>tot</sub> )
	ความสามารถ ในการ ผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูงขึ้น (Y <sub>1</sub> )	ความสามารถ ในการ พัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติ ทางบวก (Y <sub>2</sub> )	ความสามารถ ในการ ปรับเปลี่ยน พัฒนา โรงเรียน (Y <sub>3</sub> )	ความสามารถ ในการ แก้ปัญหา ภายใน โรงเรียน (Y <sub>4</sub> )	
	1. ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน (X <sub>1</sub> )	0.44**	0.40**	0.54**	
2. ภาวะผู้นำแบบ สั่งการ (X <sub>2</sub> )	0.07	0.05	0.04	0.02	0.01
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จของงาน (X <sub>3</sub> )	0.38**	0.29**	0.54**	0.53**	0.50**
4. ภาวะผู้นำแบบให้ มีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.51**	0.45**	0.60**	0.70**	0.65**
ภาวะผู้นำแบบ วิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร (X <sub>tot</sub> )	0.49**	0.37	0.59**	0.62**	0.59**

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร (X) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่ามีเพียง 1 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.59^{**}$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ )	0.44**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ )	0.07	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ )	0.38**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ )	0.51**	ปานกลาง
รวม	0.49**	ปานกลาง

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.13 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ ) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.49^{**}$ ) โดยภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.51^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r = 0.07$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก (Y <sub>2</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X <sub>1</sub> )	0.40**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X <sub>2</sub> )	0.05	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X <sub>3</sub> )	0.29**	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.45**	ปานกลาง
รวม	0.37**	ปานกลาง

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y<sub>2</sub>) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.45^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r = 0.05$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา โรงเรียน ( $Y_3$ )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ )	0.54**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ )	0.04	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ )	0.54**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ )	0.60**	ปานกลาง
รวม	0.59**	ปานกลาง

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ) พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.60^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r = 0.04$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X <sub>1</sub> )	0.62**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X <sub>2</sub> )	0.02	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X <sub>3</sub> )	0.53**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.70**	ปานกลาง
รวม	0.62**	ปานกลาง

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.16 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y<sub>4</sub>) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.70^{**}$ ) ส่วนที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการโดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r = 0.02$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y <sub>tot</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X <sub>1</sub> )	0.57**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X <sub>2</sub> )	0.01	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X <sub>3</sub> )	0.50**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.65**	ปานกลาง
รวม	0.59**	ปานกลาง

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.65^{**}$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการโดยมีค่าความสัมพันธ์ ( $r = 0.01$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และโดยภาพรวม ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r = 0.59^{**}$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.2 สมมติฐานการวิจัย
- 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 5.5 สรุปผลการวิจัย
- 5.6 อภิปรายผล
- 5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## 5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

5.2.3 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

## 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดให้มีการสอนระดับประถมศึกษา ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 34 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2554 โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 494 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คนและนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

#### 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์ค่าความหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายจำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก แล้ววิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายจำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่ตรวจให้คะแนนตามน้ำหนัก 5 ระดับ ที่จำแนกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและนำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่จำแนกในภาพรวม นำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ ( $r$ ) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## 5.5 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 76.84 ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.82 มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 84.57 ตำแหน่งหน้าที่ ในโรงเรียนเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.69 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 41.05

5.5.2 ระดับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ ) รองลงมาด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ ) และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ )

5.5.2.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน

5.5.2.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตามและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม

5.5.2.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $X_3$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ซึ่งผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน

5.5.2.4 ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

5.5.3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ) รองลงมา คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ ) และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $Y_2$ ) ส่วนที่มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ )

5.5.3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ( $Y_1$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและที่มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ

5.5.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $Y_2$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยที่นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง และที่มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

5.5.3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายข้อ มีระดับประสิทธิผลค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันถึง 2 ข้อคือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น ส่วนระดับประสิทธิผลที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบายเป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

5.5.3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ ) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยตนเองความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และระดับประสิทธิผลที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_4$ ) ( $r = 0.65^{**}$ ) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_1$ ) ( $r = 0.57^{**}$ ) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_2$ ) ( $r = 0.01$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 5.6 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.6.1 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีการปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา อินทุสมิต (2545: 83) พบว่า ภาวะผู้นำแบบนำทาง

ประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องการทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

5.6.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังโรงเรียนโดยตรง และมีการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการโดยการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับกระบวนการทัศน์การบริหารงาน โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว แสดงความมีเมตตา รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: 33) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญคือ ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน แสดงความเป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย ให้ความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดีและคำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธศาสตร์ 1 มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูผู้สอนเป็นอย่างดี เช่น ส่งเสริมให้มีการส่งผลงานขอตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสนับสนุน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ไทรงาม (2546: 94) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน

5.6.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลแต่ในเรื่องดังกล่าว



บางเรื่องยังไม่มีความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากไม่แน่ใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ครูผู้สอนปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจการตัดสินใจเพียงผู้เดียว รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌมา อินทุสมิต (2545: 83) พบว่า ภาวะผู้นำแบบนำทาง ประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดใ้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงมอบหมาย ความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างและรักษารูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ ในการอธิบายงาน กฎและข้อบังคับต่าง ๆ และใช้ประสบการณ์ของตนในการปรับปรุงทฤษฎีการ ปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำจะต้องคอยตรวจตราและติดตามงานที่มอบหมาย ใ้ให้และตรวจสอบทฤษฎีการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายมีสองกิจกรรมที่ถือ ว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำแบบนำทาง เช่น การจูงใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานและ ค้นหากิจกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตาม การฝึกฝนและฝึกซ้อมเทคนิควิธีการใหม่

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดทุกข้อย โดยภาวะผู้นำแบบสั่งการมีการปฏิบัติ ในระดับสูงที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับ เฮาส์ (House, 1971: 321) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ คือ ผู้นำที่เน้นการใช้ อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

5.6.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนจะต้องมีการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนและรับการประเมินภายนอกจากสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาจำนวน 14 มาตรฐานให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนั้น จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการ อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แสวงหา แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 31) ที่พบว่า

ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน กล่าวคือ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เน้นการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงและการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารต้องการให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: 103) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้การดำเนินงานด้าน ต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงเน้นการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพสูง

5.6.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ปฏิบัติภารกิจการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพ เชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) เป็นการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6) จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการโดยเน้นให้ครูผู้สอนมาใช้ในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่ามีลักษณะที่สำคัญคือ 1) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ปรีกษาหารือบุคลากร 3) ขอความเห็นจากบุคลากร 4) ให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน จัดประชุมปรึกษาหารืออยู่เสมอ เพื่อร่วมรับทราบปัญหาการตัดสินใจ ระดมความคิด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับ

ผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีภาวะนำแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือครูผู้สอนเสมอ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายโดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานร่วมกันนั้น ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานภารกิจหลัก เช่น การทำแผนกลยุทธ์ การทำแผนปฏิบัติงานประจำปี การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งมีกรอบกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 45) ที่ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ จะทำให้การทำงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.6.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีระดับประสิทธิผลสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและด้านที่มีระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการแสวงหาความรู้ของนักเรียน ความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนและการสอนของครูที่อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบน้อย ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและชุมชน ร่วมมือกันทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 373) ได้กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจะเป็นผู้ที่ให้ ความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ

5.6.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นไป ภาพรวมและรายข้อมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับ มอทท์ (Mott, 1972

cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด เพราะนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 381) ที่กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่าง ยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.6.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมและรายข้อมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก โรงเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง และชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียนที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงตลอดจนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 5)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและนักเรียนร่วมกันหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ควบคู่คุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ ะสี (2544: 61) กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนการสอน ให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่ง่าย สนุกและพัฒนามนุษย์ได้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนต้องปรับกระบวนการเรียนรู้กับ

นักเรียนให้มีคุณลักษณะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอันดี และงานวิจัยของ รัศมี จันทะเลิศ (2550: 69) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.6.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น และโรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) ที่ได้กล่าวว่า ในการจะจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียน ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกัน จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวใหม่ หยุคนี้จึงต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณา ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความสามารถ ขอมรับในการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ และกระตือรือร้นที่จะนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ร่วมกันกำหนดทบทวนนโยบายที่ทันสมัย มีการปรับปรุงรูปแบบในการดำเนินงาน โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาผู้เรียน ส่งผลโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในทุกด้าน สอดคล้องกับ รัศมี จันทะเลิศ (2550: 69) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.6.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่าง

รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 389) ที่กล่าวถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้าน การเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงาน รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ที่มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ โรงเรียน เตรียมแนวทางในการแก้ปัญหาและวางแผนการปฏิบัติงานจนการปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ รัศมี จันทะเลิศ (2550: 70) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

5.6.3.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนแบบ สนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนแบบสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว เข้าใจความรู้สึก รับรู้ปัญหาต่าง ๆ แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยัง สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ มัชฌนา อินทุสมิต (2545: 64) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรม เกี่ยวกับความเป็นห่วง การยอมรับนับถือผู้อื่นและวิธีการพัฒนาผู้ตาม พฤติกรรมเหล่านี้สามารถช่วย ให้ดำรงไว้เป็นหลักคุณธรรมของกลุ่มงาน โดยสร้างความกลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในสมาชิก สามารถใช้พฤติกรรมสร้างความมั่นใจและมั่นคง ลดความเครียดเพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น ไปอย่างราบรื่นเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

3.6.3.2 ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนแบบสั่งการผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนแบบสั่งการมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในลักษณะแบบเผด็จการ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด

เป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยตนเองทั้งหมด มีการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงกำหนดระยะเวลาในการมอบหน้าที่รับผิดชอบให้แก่ครูผู้สอน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546: 178) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม คือ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีทำงานให้ทราบจุดมุ่งหมายที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม จะเห็นว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการจะเน้นความพึงพอใจของตัวเองเป็นหลัก ผลงานจะสำเร็จระดับใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บริหาร จึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทำงานแบบไม่พึงพอใจงานที่ออกมาจะมีเฉพาะปริมาณแต่ขาดคุณภาพ

3.6.3.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนและด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอน รวมถึงการตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทองใบ สุดชาติ (2543: 33) ที่พบว่า ผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูง มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.6.3.4 ผลการวิจัยพบ ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปราย เสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำปรับปรุงงาน เมื่อผู้บริหารได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจ เพราะงานต่าง ๆ ลดความคลุมเครือ ความคาดหวังมีความชัดเจน เพิ่มความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทุสมิต (2545: 130) พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

ส่วนร่วมจะก่อให้เกิดปฏิริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เช่น ผู้ตามจะเกิดความพึงพอใจที่ได้รับ การยอมรับในความสามารถของตน เกิดการควบคุมตนเอง มีความอิสระและเกิดความก้าวหน้า ส่วนตน นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผู้นำ ต่องานที่ทำ และต่อองค์การที่สังกัด อันทำให้เกิดแรงจูงใจและเกิดพันธะสัญญาต่อการตัดสินใจทั้งหมยทั้งปวงที่ตนเป็นผู้หนึ่ง ที่รวมคิดและผลกระทบท่อปฏิริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยานี้จะส่งผลถึงพฤติกรรมของผู้ตามและผลงานที่เกิดขึ้นนั้นคือ ผู้ตามจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างผลผลิตได้มาก การตัดสินใจขององค์การมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามด้วย ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

5.7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการอธิบายหรือแจ้งครูผู้สอนทราบถึงความคาดหวังของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างชัดเจนและให้ความไว้วางใจครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

5.7.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ พัฒนาคูให้มีสมรรถนะทางสายงาน ส่งเสริมด้านวิชาการให้กับนักเรียนที่เรียนดี เพื่อพัฒนาศักยภาพให้สามารถแข่งขันด้านวิชาการในระดับต่าง ๆ จัดโปรแกรมการเรียนเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน รวมถึงการให้ความรู้ คำแนะนำ โดยการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาต่อให้กับนักเรียน



5.7.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบของความสัมพันธภาพผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีระดับความสัมพันธต่ำ คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ต่ำกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธา การไว้วางใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มระดับการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

## 5.7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นั้น ได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร หรือนักเรียน นักวิชาการ นักศึกษาที่สนใจทั่วไปจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

5.7.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ของผู้บริหารเพื่อความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.7.2.3 ควรมีการศึกษาความสามารถรายด้านของภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร เช่น การศึกษาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของผู้บริหาร

## บรรณานุกรม

- กนกรดา ผงสูงเนิน. 2549. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จวจินต์ หิรัญญะสิริ. 2547. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จริยา บุญมา. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนาภัทร เกิดประกอบ. 2552. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชุมพล เปี่ยมศรี. 2547. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. (สาขาบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี ถนอมกิจ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ฉันทลาวัลย์ สารสุข. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ ศิลปาภรณ์. 2549. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทิพวรรณ โอบยคลัง. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทรงชัย คงเงิน. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สุคชาวี. 2543. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธเนศ มโนจันทร์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัชชัย ยวงคำ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิคม กันตะคะนันท์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นจัดพิมพ์.
- บุญโรม ลามุล. 2551. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปรีชา เพ็ชรนครกรรจ์. 2547. **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2545. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ประเวศ วะสี. 2544. **ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศไทยพ้นวิกฤติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ประสงค์ หอมชื่น. 2548. **คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. 2547. **ปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พูนสุข สุขประยูร. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรพรรณ ทองปั้น. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ บริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) เลข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. 2552. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มณฑนา อินทุสมิต. 2545. **ความเข้าใจพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล.** ขอนแก่น: โครงการปริญญาเอก (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รุ่ง แก้วแดง. 2546. โรงเรียนเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ=Leadership. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership). วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- รัศมี จันทะเลิศ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2553. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.rachakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/E/098/62.PDF>, ครุบ้านนอก.คอม. [สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2554]
- \_\_\_\_\_. 2553. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.rachakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2554/098/28.PDF>, ครุบ้านนอก.คอม. [สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2554]
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546. บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสุทธิ.
- วาสนา ไทรงาม. 2546. ความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สันทิพิชชา ขวนสำราญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- สุนทราน นนสุราช. 2550. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- สมโชค โพธิ์งาม. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2554. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ 2554. ปทุมธานี: กลุ่มนโยบายและแผนฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2554. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ptt1.obec.go.th>. [สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2554]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สุรศักดิ์ สืบคำ. 2549. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สร้อยตระกูล (ดีวานนท์) อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ธารบุตร. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.
- อุทัยวรรณ โชชื่น. 2546. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ พงศ์สุวรรณ. 2547. การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง. บุรีรัมย์: โรงพิมพ์วินัย การพิมพ์.

- อุดม พิณรุทัย. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัสสุริยา วรรณสูตร. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อำรุง จันทวานิช และคณะ. 2546. **โรงเรียนสมบูรณ์แบบ**. วารสารวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 6 หน้า 1-22 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รามคำแหง.
- Brown, B.J. 1990. **A comparative study of the effectiveness of an extended year program for kindergartners**. ProQuest-dissertation Abstracts. The Grange Washington University.
- Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. 1990. **The Self-Managing School : Administrative Science Quarterly London** : Taylor and Francis (Mimeographed)
- Campbell, J.p. 1977. **On the nature of organizational effectiveness**. In Paul S.(Eds). *New perspectives on organizational effectiveness*, Vol.3, pp. 13–15. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dixon, Wilfrid J. and Frank J.Masey, Jr. 1982. **Introduction to Sttistical Analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Fiedler, F.E. 1967. **A theory of leadership effectiveness**. New York: Mc Graw - Hill.
- Fiedler, Fred, E. and Rice, R.W. 1978. **Construct Validity of The Least Preferred Co-Worker Scale**. New York: McGraw-Hill.
- Ghiselli, E.E. 1971. **Explorationin managerial talent**. California: Goodyear.
- Gisson, C. & Mahoney, D. 1988. **Predictors of job satisfaction and organizational committment in human service organizations**. NJ: Prentice-Hall.
- Glickman, Carl D., Gordon,Stephen P., and Ross-Gordor,Jovita M. 2001. **Supervision and instructional Leadership: A Developmental Approach**. 5<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Hall, R. H. 1991. **Organizations Structures Processes And Outcomes Prentice Hall:** International, Inc.
- Hersey, Paul, and Kenneth H. Blanchard. 1972. **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources.** New Delhi: Perntice-Hall of lidia Private Limited.
- House, R.J. & Evans, M.G. 1970. "The effects of supervisory behavior on the path-go al relationship." **Organizational Behavior and Human Performance**, 277-298.
- House, R.J. & Mitchell, R.R. 1974. "Path - goal theory of leadership." **Journal of Contemporary Busi-ness**. 3, 81-97.
- House, R.J. 1971. "A Path-goal theory of leader effectiveness." **Administrative Science Quarterly**. 16, 321-328.
- Hoy, W.K.& Miskel,C.G. 1991. **Educational administration: Theory, research and practice** (4<sup>th</sup> ed). Singapore: McGraw-hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. **Determining Sample Size for Research Activities.** Journal of Education and Psy Cho logical Measurement.
- Likert, Rensis. 1961. **New Patterns of Management.** New York: McGraw-Hill
- Luneburg, Fred. And C. Ornstein, Allan. 1996. **Educational Administration: Concepts and Practiccs**, (4<sup>nd</sup> ed)., New York: Wadsworth Publishing Company.
- Morphet, E.L.,John, R.L. & Roller, T.L. 1982. **Educationa organization and demon strati on.** (4<sup>nd</sup> ed)., New York: Harper Collins.
- Reddin, William J. 1970. **Managerial Effectiveness.** New York: Mc Graw - Hill.
- Reid, K., D. avid, H., & Peter, H. 1988. Towards the effective school: **The problem and some solutions.** **Oxford:** Basil Blackwell
- Sammonds, J.Hillman, and P.Mortimore. 1995. "**Key Charatristics of effective schools a review of school leffectiveness research**" Areport by the Institute of education for the office for Standards in edvcation: 8.
- Schein, E.H. 1973. **Organizational psychology.** (2<sup>td</sup>ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stogdill. Ralph M. 1974. **Handbook of Leadership: A study of theory and Research.** New York: Mc Graw - Hill.
- Tead, Ordway. 1970. **The Art of Leadership.** New York: McGraw-Hill company.



T.J. Sergiovanni. 1991. **The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective.** (2<sup>nd</sup> ed),

Needham Heights: Allyn and Bacon: 258-263

Williams M. 1972. **Planning Curriculum for School.** New York. Holt: Ricnhart and Winston



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- |   |   |
|---|---|
| 1. ดร.ฐนิกันต์ เต่งตระกูล                 | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวัดระฆัง<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1<br>ปรัชญาคุณภิวัตน์ สาขาการบริหารการศึกษา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ | รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี                                 |
| 3. อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง                | สาขาการบริหารการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี                                       |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว | สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี                               |
| 5. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี                  | สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี                               |

**ภาคผนวก ข**  
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



### ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ [ ] 1. ชาย      [ ] 2. หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) [ ] 1. 20 - 30 ปี    [ ] 2. 31 - 40 ปี [ ] 3. 41 - 50 ปี    [ ] 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา [ ] 1. ปริญญาตรี [ ] 2. ปริญญาโท [ ] 3. ปริญญาเอก [ ] 4. อื่น ๆ ระบุ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ตำแหน่งหน้าที่ [ ] 1. ครูผู้ช่วย    [ ] 2. ครู คศ. 1 [ ] 3. ครู คศ. 2    [ ] 4. ครู คศ. 3 [ ] 5. ครู คศ. 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] 1. น้อยกว่า 5 ปี [ ] 2. 5 - 10 ปี [ ] 3. 11 - 15 ปี    [ ] 4. 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของ ผู้บริหาร	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน</b>								
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ภาวะผู้นำแบบสั่งการ</b>								
6	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้
9	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของ ผู้บริหาร	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ภาวะผู้นำแบบสั่งการ</b>								
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิผลและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของ ครูผู้สอน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะ สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม</b>								
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม และยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อน ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน เพื่อนำมาปรับปรุงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการ อภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับ ครูผู้สอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



## ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น</b>								
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5	ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
<b>ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>								
6	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียน ที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน</b>								
11	ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกัน ทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยใน การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความ ต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนา และปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมี ความก้าวหน้าขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</b>								
16	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้าน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย ความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของ ทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหา ทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</b>								
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ





ที่ ศธ.0578.02/ 0439

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

11 มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้วย นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ เข้าทำการเก็บข้อมูล โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา ไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาคาวิทย์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020



ที่ ศร.0578.02/ 0438



คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

11 มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดของเรื่องวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรรธนาวิทย์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020



ที่ ศธ.0578.02/ 04๕๘

คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

11 มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาไม้ไฟ

ด้วย นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวสุวรรณ เทพประสิทธิ์ เข้าทำการเก็บข้อมูล โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา ไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นนทลี พรธาดาวิทย์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร. 0 2577 5020

ภาคผนวก ง  
รายชื่อ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

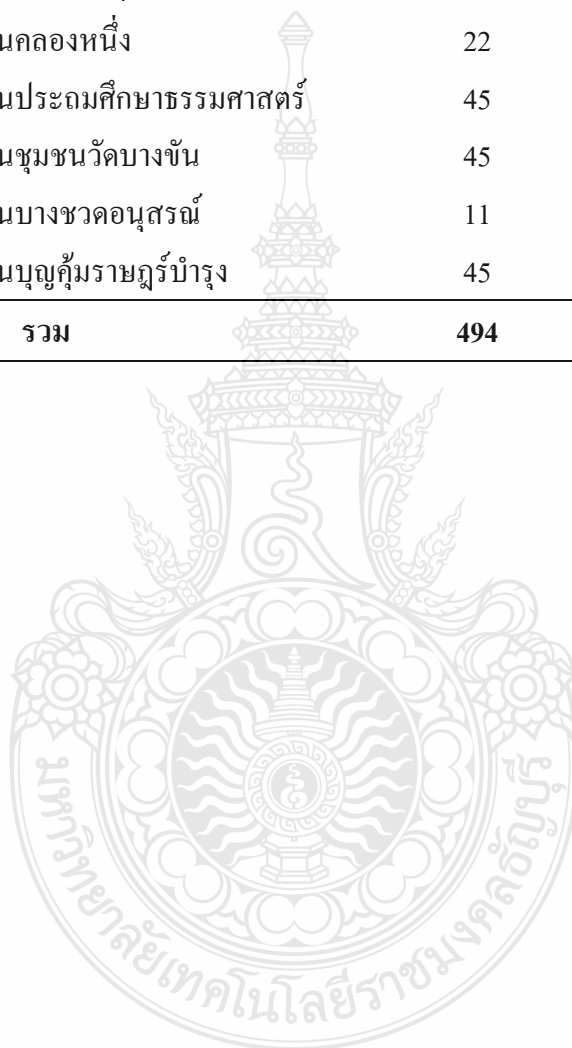




รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	โรงเรียนอำเภอคลองหลวง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
1	โรงเรียนวัดมงคลพุทธาราม	5	3
2	โรงเรียนคลองห้า	6	4
3	โรงเรียนวัดพิชนิมิตร	6	4
4	โรงเรียนวัดสว่างภพ	5	3
5	โรงเรียนถีนจู้ทิศ	5	3
6	โรงเรียนอินทราภิรราชูร์อุปถัมภ์	6	4
7	โรงเรียนบ้านบึง	4	2
8	โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	12	7
9	โรงเรียนปากคลองสอง	6	4
10	โรงเรียนเจริญวิทยา	6	4
11	โรงเรียนวัดผลาหาร	6	4
12	โรงเรียนวัดอู่ข้าว	12	7
13	โรงเรียนวัดเพิ่มทาน	8	5
14	โรงเรียนชุมชนวัดหัดถสารเกษตร	8	5
15	โรงเรียนวัดศิริจันทาราม	8	5
16	โรงเรียนสังข์อ่าววิทยา	12	7
17	โรงเรียนวัดหว่านบุญ	10	6
18	โรงเรียนวัดตะวันเรือง	11	7
19	โรงเรียนจารุศรบำรุง	12	7
20	โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน	19	11
21	โรงเรียนวัดเกิดการอุดม	15	9
22	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69	31	17
23	โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง	15	9
24	โรงเรียนบึงเขาอ่อน	14	8
25	โรงเรียนคลองสอง	15	9

ที่	โรงเรียนอำเภอคลองหลวง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
26	โรงเรียนวันครู 2502	21	12
27	โรงเรียนวัดกลางคลองสาม	17	10
28	โรงเรียนลำสนุ่น	19	11
29	โรงเรียนวัดกล้าช่อม	12	7
30	โรงเรียนคลองหนึ่ง	22	12
31	โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์	45	24
32	โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน	45	24
33	โรงเรียนบางชวดอนุสรณ์	11	7
34	โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง	45	27
รวม		494	285



**ภาคผนวก จ**  
**เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 20 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา เทพประสิทธิ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
2	อายุ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ.....
4	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> 2. ครู ค.ศ 1 <input type="checkbox"/> 3. ครู ค.ศ 2 <input type="checkbox"/> 4. ครู ค.ศ 3 <input type="checkbox"/> 5. ครู ค.ศ 4
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 15 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน

**คำชี้แจง** ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน ในโรงเรียนของท่าน ช่องระดับด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
(0)	ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชม ในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			

ข้อ (0) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา” มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน</b>						
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
2.	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหา ต่าง ๆ ของครูผู้สอน					
3.	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน / หน้าที่ของครูผู้สอน					
4.	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเอง					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
<b>ภาวะผู้นำแบบสั่งการ</b>						
6.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว					
7.	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
8.	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม					
9.	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตาม					
10.	ผู้บริหารกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน					

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ					
13	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
15	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
<b>ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม</b>						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงาน					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ					



### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ช่องระดับด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยมีระดับคะแนน ดังนี้คือ

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
(0)	โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ		✓			

ข้อ (0) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นที่น่าพอใจ” เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น</b>						
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ					
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ					
4	นักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร					
5	ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
<b>ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก</b>						
6	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม					
7	นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
8	นักเรียนมีเหตุมีผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง					
10	ชุมชนมีความพึงพอใจในความประพฤติของนักเรียน ที่ปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบวินัย					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน</b>						
11	ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
12	โรงเรียนนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					
13	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
14	โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น					
15	ในรอบปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น					
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</b>						
16	ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					
17	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
19	ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนสามารถสามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน</b>						
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุวรรณา เทพประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	3 สิงหาคม 2528
ที่อยู่	26/14 หมู่ 6 ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาพัฒนาการครอบครัวและเด็ก - การศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2550 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2555
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2550 ครู โรงเรียนดวงพร ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2553 ครู โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดตะวันเรือง ตำบลคลองสี่ อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

