

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



วรรณภา ไทยประยูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

วรรณภา ไทยประยูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



.....
(..นางสาววรรณภา ไทยประยูร..)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
Administrators' Leadership Affecting the Effectiveness of
Schools under the Saraburi Primary Educational Service
Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาววรรณภา ไทยประยูร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ช้อยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.


ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ วิจิตรพิชราภรณ์, ค.ด.)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)


..... กรรมการ

(อาจารย์ช้อยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...22... เดือน...กันยายน... พ.ศ. 2564...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาววรรณภา ไทยประยูร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.207

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Administrators' Leadership Affecting the Effectiveness of Schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office
Name – Surname	Miss Wonnapa Thaiprayoon
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Mr. Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the leadership of the administrators of schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, 2) examine the effectiveness of the schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, and 3) explore the administrators' leadership affecting the effectiveness of the schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office.

The sample group, derived from cluster sampling, consisted of 322 teachers of schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office, the academic year 2020. The instrument for data collection was a questionnaire. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed the followings: 1) the overall leadership of the administrators of schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office was at a high level. 2) The overall effectiveness of the schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office was also at a high level. 3) The aspects of the administrators' leadership with the highest capability to predict the effectiveness of the schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office were the ability to generate motivation, charisma, and creative thinking, respectively, at the statistically significant level of .05. The predictive power of all said factors reached 87.60 with an error range of 0.207.

Keywords: leadership, effectiveness, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.วิษณุ เปรี๊ยวนิม และ นายนิธิพงศ์ โรจนดูล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา ครอบครัว และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

วรรณภา ไทยประยูร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามในการวิจัย.....	13
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	19
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	26
2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	37
2.4 บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.....	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	59
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.....	65
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.....	70
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 การอภิปรายผล.....	79
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	92
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	93
- หนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	110
ประวัติผู้เขียน.....	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	32
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	43
ตารางที่ 2.3 จำนวนประชากรในเขตบริการการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี.....	50
ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษา ครู/ผู้สอน ในระบบโรงเรียนของจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2561 จำแนกตามสังกัด.....	50
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	66
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์.....	66
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์... ..	67
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีบาร์มี.....	69
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	70
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	71
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านเจตคติทางบวก.....	72
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	74
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.....	75



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) กำหนดไว้ว่า ประเทศมีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บุคคลสำคัญของสถานศึกษาผู้ซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรม ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง (พรชัย เจดามาน, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมาย ดำเนินการให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และนำความสำเร็จความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน (ซอพี ราชะ, 2560)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่ทำให้การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง เสริมกำลังใจ กระตุ้น ติดตาม รับฟังความคิดเห็น รวมถึงการให้กำลังใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจในการทำงาน รวมถึงกระบวนการกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยี่ปรึกษาที่ดี มีเจตคติเชิงบวก สามารถให้คำแนะนำได้เพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551)

ประสิทธิผลของของโรงเรียน คือ ดัชนีการวัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (นิศรา มูลวรรณ, 2561) หรือสรุปได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่มาจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ

อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานต่างๆ โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 จัดทำขึ้นเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติ โดยการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้มาตรฐานสากล ผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมสู่สถานศึกษา ภาศึเครือข่ายและชุมชน ผลักดันการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการบริหารจัดการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ และงบประมาณของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ รวมทั้งการบูรณาการความร่วมมือกัน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ภายใต้ วิสัยทัศน์ “การศึกษาจังหวัดสระบุรีมีคุณภาพในระดับสากล สร้างสรรค์นวัตกรรม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม สู่เป้าหมายชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” พันธกิจ เสริมสร้างคนให้มีคุณภาพระดับสากล ปลูกจิตสำนึกรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมและเป็นพลเมืองดี ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการสร้างและผลิตนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ปัจจุบันสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีการแบ่งออกเป็น 2 เขต มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 255 แห่ง มีครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 2,165 คน มีห้องเรียนจำนวน 2,626 ห้องเรียน สภาพปัญหาที่พบคือ ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกระดับ ทุกสังกัด โดยจังหวัดสระบุรีลดลง -4.84 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในจังหวัด พบว่า คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสระบุรี, 2563)

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนผลักดันประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการสื่อสารร่วมกัน ทำงานรับฟังเหตุผล เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตน เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้นที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามหลักทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย บุชยามาศ ผาดี (2563);

วิชณุกร แต่งแก้ว (2563); อุมพร ธรรมสมบัติ (2563); นราธิป โขชยสุนทร (2562); บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562); วีรชาติ กาญจนกันโห (2562); สุธิษา ทองนอก (2561); พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ (2560); กรรณิกา เรตมอนด์ (2559); สุพิชชา พุกนังาม (2559) และ จิราพร เจริญชัย (2558)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 4) ด้านการมีบารมี
- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตัวแปรตามที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีการประเมินประสิทธิผลที่ตรงกัน ประกอบด้วย นันทน์ภัส สุทธิการ (2562); ประจัญ เดชสุภา (2562); กิตติพร พรงาม (2560); จตุรภัทร ประทุม (2559) และ Mott (1972)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านเจตคติเชิงบวก
- 3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน
- 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,165 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาด ตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ให้กระทำหรือปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีบาร์มี และสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายของโรงเรียน รู้จักวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับข่าวสารมาพิจารณาอย่างรอบคอบ มีเหตุผล กระตือรือร้น สามารถสื่อสารให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ รวมถึงร่วมกันตัดสินใจวางแผน ปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อสถานศึกษาและปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความมั่นใจเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องยอมรับในการสร้างผลงาน โดยการคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในการสร้างผลงาน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รับรู้กระบวนการทำงาน ให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

4) ด้านการมีบาร์มี หมายถึง มีอุดมการณ์ชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ มีความมั่นใจ ไว้วางใจว่าผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นธรรม เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร รวมถึงสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเสมอ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลตอบแทน

1.6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเอง

ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2) ด้านเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

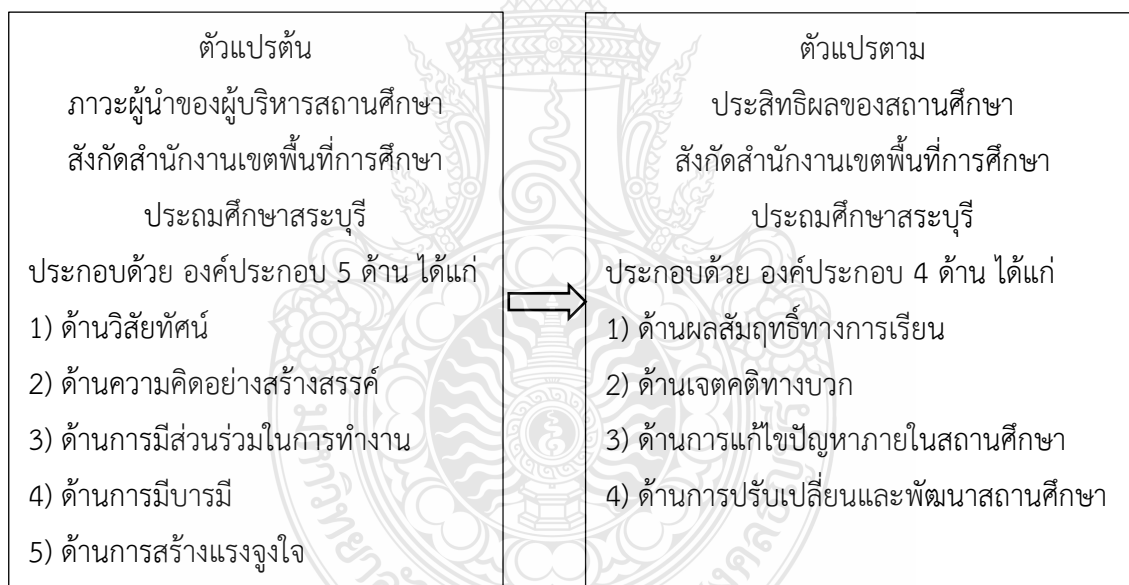
1.6.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1.6.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในจังหวัดสระบุรี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หลักการ แนวคิด และ ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยสังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาทำกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ได้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 2.3.3 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.4 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.4 บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและให้ความหมายไว้ ดังนี้
บุษยมาส ผาดี (2563, น.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจในรูปแบบต่างๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามแผนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, น.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกันปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิษณุกร แต่งแก้ว (2563, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้ทำหรือปฏิบัติตาม และเป็นบทบาทที่สามารถรองใจผู้ตามเป็นพฤติกรรมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและโน้มน้าวจิตใจ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, น.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะ หรือกระบวนการ ในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ชี้นำ อย่างมีศิลปะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยมีความเห็นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลด้วยดี

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

สุนีย์ กาศจำรูญ (2562, น.55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม การจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นผู้มีอำนาจมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานได้

ชัยณรงค์ สร้างช่าง (2561, น.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ รูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, น.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, น.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ เพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้ให้กระทำหรือปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

บุษยมาศ ผาติ (2563, น.13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ

การสั่งการ ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำไว้

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใด้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุญยะสิต ยศทิวงสา (2562, น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

โชติกา แสงอรุณ (2560, น.50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ในการบริหารโรงเรียนให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นคุณภาพภาวะผู้นำ ของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

ชอพี ราเชะ (2560, น.38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับ ผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจพึงพอใจ และขณะเดียวกัน ก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, น.14-15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ ในการเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทาง เดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายใน หน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, น.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารสถานการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ ในยุคของการแข่งขันสูงจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ สร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละทฤษฎี มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ปิยะวรรณ คิตโตเสดา (2561, น.22) กล่าวว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่ง อาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนแตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือ และให้ การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะ ด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถ ในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความ รับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2554, น.13) ได้สรุปว่า ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ นักวิจัย จะดำเนินการ 2 แบบ คือ พยายามเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ และ เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ แต่อุปสรรคของทฤษฎีนี้ก็คือ คุณลักษณะของผู้นำที่ได้จากการศึกษา มีความแตกต่างกัน ไม่มีความแน่นอน ตายตัว และคุณลักษณะบางประการดูเหมือนจะมีความขัดแย้งกันอยู่ในตัว

Robert House (1982) กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายภาวะผู้นำที่ม คุณลักษณะพิเศษว่า ภาวะผู้นำแบบศรัทธาบารมี เป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำมีความ สำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และเป็นศูนย์รวมศรัทธา ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม และผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษของผู้นำ แต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ผู้นำตามทฤษฎีนี้มีการใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น คือ

- 1) ผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่ น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม
- (2) ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิด มีวิสัยทัศน์และสามารถแก้ปัญหา ด้วยตนเองได้
- (3) ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิก โดยแสดงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสำเร็จกล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา
- (4) ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการให้อำนาจผู้ใต้บังคับ บัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

Lunenburg & Ornstein (2014, p.125) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำของ ไอโอวา เป็นความพยายามศึกษาแบบของพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจาก มหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติ และประสิทธิผลของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้แนะอย่างมากและไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้จัดโครงสร้างและจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จสมบูรณ์ไว้ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ

(2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจแบบกลุ่ม บอกกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

(3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและสิทธิเสรีภาพแก่กลุ่มทั้งหมด และปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่อย่างด้วยตนเองที่จริงแล้วผู้นำไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำเลย

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

Hersey and Blanchard (1988, p.245) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด คือ ผู้นำที่คอยชี้แนะบ้างว่า ผู้ตามขาดความสามารถในการทำงานแต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้นำจะใช้วิธีการสื่อสารแบบ 2 ทาง สั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการรับฟังเรื่องราวปัญหาจากผู้ตาม ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

Fiedler (1967) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก หมายถึง ระดับของการที่ผู้นำได้รับการสนับสนุน ความจงรักภักดีและศรัทธา มิติด้านนี้สำคัญที่สุดเพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดี ก็จะทำให้สมาชิกช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำ

2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนเกี่ยวกับงานของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

(2.1) ความชัดเจนของเป้าหมาย

(2.2) จำนวนวิธีที่ใช้ปฏิบัติงาน

(2.3) ความเฉพาเจาะจงในการแก้ปัญหา

(2.4) ความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ

3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นำจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และให้ความหมายไว้ ดังนี้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาท การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ ให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บุญยะสิด ยดทิวงสา (2562, น.13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่รู้จักการใช้ศาสตร์และศิลป์ หรือความสามารถของผู้นำ ในการใช้อิทธิพลหรือจูงใจให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วีระชาติ กาญจนกัมโห (2562, น.15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่สามารถจูงใจ โนมน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้เปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้น มีความตระหนัก

และมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์กรได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรเมธ สมบูรณ์ (2561, น.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานประจำด้วยการประยุกต์จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคม วิธีการพัฒนาผู้นำและพัฒนาองค์กร

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, น.11-12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหาร การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพล และวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตาม ร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

สุธิษา ทองนอก (2561, น.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถ ความฉลาดเฉพาะบุคคล และสามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้วิธีการต่างๆ ในการจูงใจการทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิราพร เจริญชัย (2558, น.17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือสภาวะ หรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ มีอิทธิพลต่อบุคลากรเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้ให้กระทำหรือปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และให้ความหมายไว้ ดังนี้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษางานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บุญยะลิต ยดทิวงสา (2562, น.30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำ หัวหน้าส่วนขององค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น

พิชามณูช ม่วงแก้ว (2559, น.15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อการอำนวยความสะดวกการติดต่อสื่อสารให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จิราพร เจริญชัย (2558, น.37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ปราณี เข้มทอง (2557, น.24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ มีอิทธิพลต่อบุคลากรให้เพื่อโน้มน้าวใจผู้ให้กระทำหรือปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน มีбарมี และสร้างแรงจูงใจ

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

บุษยมาศ ผาติ (2563, น.5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านมีศิลปะในการนำ
- 3) ด้านการมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านการมีความรู้ที่เท่าทันเทคโนโลยี

วิษณุกร แต่งแก้ว (2563, น.7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ มี 4 องค์ประกอบ

ดังนี้

- 1) การสั่งการ
- 2) การขายความคิด
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การมอบหมายงาน

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, น.11-12) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านคุณธรรม
- 2) ด้านวิสัยทัศน์
- 3) ด้านวิชาการ
- 4) ด้านการเปลี่ยนแปลง

นราธิป ไชคชยสุนทร (2562, น.10) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

ได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการสื่อสาร
- 3) ด้านความร่วมมือ
- 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

บุญยะสิด ยดทิวงสา (2562, น.13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 5) ความมีบารมี
- 6) การคลลใจ

7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

รัตน เทลีสองม (2562, น.6-7) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารมี 4 องค์ประกอบ

ดังนี้

1) จริยธรรม

2) ดิจิตอล

3) สุนทรียสนทนา

4) การเปลี่ยนแปลง

วีรชาติ กาญจนกัณโห (2562, น.15-17) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกระตุ้นทางปัญญา

2) ความเป็นเอกัตถะบุคคล

3) การสร้างแรงบันดาลใจ

4) การสร้างบารมี

สุธิษา ทองนอก (2561, น.7) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แบบชี้หน้า

2) แบบสนับสนุน

3) แบบมีส่วนร่วม

4) แบบมุ่งความสำเร็จ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์

2) การสร้างบารมี

3) การคำนึงถึงเอกบุคคล

4) การกระตุ้นใช้สติปัญญา

5) การสร้างแรงบันดาลใจ

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559, น 9-11) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1) ด้านการสื่อสาร

- 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านวิสัยทัศน์
- 4) ด้านความร่วมมือ

สุพิชชา พุกกันงาม (2559, น.18-19) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จิราพร เจริญชัย (2558, น.17-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- 5) ความมีบารมี
- 6) การดลใจ
- 7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
- 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารหลายท่านจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้ความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	นักวิชาการ/นักวิจัย										รวม ความถี่		
	บุษยามาศ ผาดี (2563)	วิชุนกร แต่งแก้ว (2563)	อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563)	นราธิป โชคชัยสุนทร (2562)	บุญยะสิต ยศติวงศา (2562)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	วีรชาติ กาญจนกันเเท (2562)	สุธิษา ทองนอก (2561)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)		สุพิชชา พุกนงาม (2559)	จิราพร เจริญชัย (2558)
1. ด้านวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	8
2. มีศิลปะในการนำ	✓							✓					2
3. การมีบารมี	✓				✓		✓		✓			✓	5
4. มีความรู้เท่าทันดิจิทัล เทคโนโลยี	✓						✓						2
5. มีการสั่งการที่ดี		✓											1
6. มีความคิดอย่างสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8
7. มีส่วนร่วมในการทำงาน	✓		✓	✓	✓			✓		✓		✓	6
8. การคล้อยใจ	✓				✓							✓	3
9. มีคุณธรรม จริยธรรม			✓				✓						2
10. มีความรู้ด้านวิชาการ			✓										1
11. มีการเปลี่ยนแปลง			✓				✓				✓		3
12. มีทักษะการสื่อสาร				✓			✓		✓				3
13. มุ่งเน้นผลสำเร็จ					✓			✓				✓	3
14. เสริมสร้างแรงจูงใจ					✓		✓	✓	✓			✓	5
15. มุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล					✓		✓		✓			✓	4

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักผู้วิจัยโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) มีส่วนร่วมในการทำงาน 4) มีบารมี และ 5) มีการสร้างแรงจูงใจ รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับด้านวิสัยทัศน์ และให้ความหมายไว้ดังนี้

บุษยามาศ ผาดี (2563, น.5) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม วัตถุประสงค์การรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, น.11) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของโรงเรียน สามารถสื่อสารกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.10) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตของตนเองผ่านวิสัยทัศน์สถานศึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์ และเกิดความศรัทธาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถ

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, น.13-14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถผู้บริหารในการสร้างภาพของโรงเรียนที่ทุกคนอยากให้เป็น แล้วทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา และสามารถปลูกฝังค่านิยมให้ครูผู้สอนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายของโรงเรียน รู้จักวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับข่าวสารมาพิจารณาอย่างรอบคอบ มีเหตุผล กระตือรือร้นสามารถสื่อสารให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ รวมถึงร่วมกันตัดสินใจวางแผนปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อสถานศึกษา และปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ และให้ความหมายไว้ ดังนี้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, น.10) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้

สร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ รวมถึงด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้การกระตุ้นสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.5-6) กล่าวว่า การกระตุ้นใช้สติปัญญา หมายถึง เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุภารกิจประจำวันของพวกเขา

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559, น 9-11) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงาน เป็นผลงานที่แปลกใหม่ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปร สังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่นและจินตนาการ

สุพิชชา พุกันงาม (2559, น.18-19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความคิดริเริ่มแปลกใหม่

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความมั่นใจเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องยอมรับในการสร้างผลงาน โดยการคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในการสร้างผลงาน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิษณุกร แต่งแก้ว (2563, น.7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน ให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนต่างๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน ไม่เข้าไปควบคุม กำกับการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, น.13-14) กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ การแสดงความคิดเห็น

อื่นๆ การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกัน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม

สุธิษา ทองนอก (2561, น.7) กล่าวว่า แบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่แสวงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในความเสมอภาคในการทำงาน มีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, น 9-11) กล่าวว่า ด้านความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรม มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รับรู้กระบวนการทำงาน ให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

4) ด้านการมีบารมี

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมีบารมี และให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, น.13-14) กล่าวว่า ความมีบารมี หมายถึง การมีอำนาจในตัวของผู้นำ มีผลอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเลียนแบบผู้นำ ผู้ตามของผู้นำบารมีจะเชื่อถือว่า ความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้ตามให้ความจงรักภักดี เชื่อฟัง โดยไม่ต้องตั้งคำถาม และมีอารมณ์ผูกพัน ในฐานะที่ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มและองค์กร

วีรชาติ กาญจนกัณโห (2562, น.15-17) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่มีอิทธิพลต่อครูโดยการปลูกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง ทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือ และมีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจ และความผูกพันที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.5-6) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่า ความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้

จิราพร เจริญชัย (2558, น.17-18) กล่าวว่า ความมีบารมี หมายถึง ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมชาติ มีความมั่นใจในตัวเอง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น มีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการมีบารมี หมายถึง มีอุดมการณ์ชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ มีความมั่นใจไว้วางใจว่า ผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นธรรมชาติ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร รวมถึงสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ และให้ความหมายไว้ ดังนี้

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, น.13-14) กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้คำพูดและเป็นการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ เร้าอารมณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, น.15-17) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.5-6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์

จิราพร เจริญชัย (2558, น.17-18) กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประพடுத்தในทางที่จูงใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเสมอ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลตอบแทน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลมีความสำคัญมาก การบริหารงานของผู้นำสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และให้ความหมายไว้ ดังนี้

วีระชาติ กาญจนกัณโธ (2562, น.61) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, น.62) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

อังสนา เข้มไคร (2559, น.24-25) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะมีผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, น.77) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามรูปแบบการนิเทศภายในที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

วิทยา สวนกุหลาบ (2558, น.12) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

อินทัย คำอาจ (2557, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปริมาณ คุณภาพ และเวลา ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ

ประจัญ เศษสุภา (2562, น.35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

กิตติพร พรงาม (2560, น.25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์การว่า การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่ จะมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

ภรณ์ มหามนต์ (2554, น.92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์การบริหารและศาสตร์ขององค์กร องค์กรจะคงอยู่ต่อไปได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญที่สุด

วรนารถ แสงมณี (2553, น.92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์การบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดหรือมีความมั่นคง จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์กรจะไปต่อได้ก็ต่อเมื่อ ประสิทธิภาพขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

2.3.3 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และให้ความหมายไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของโรงเรียน

ประจัญญ์ เดชสุภา (2562, น.34) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิศรา มุลวรรณ (2561, น.6) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ดัชนีการวัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, น.45) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และการสอนของครู โดยการวัดจากมาตรฐานค่าตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, น.52) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการบริหารและการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น.18) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, น.64) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล งานบริหารทั่วไป

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อังสนา เข้มใคร (2559, น.27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

วิทยา สวนกุลลาบ (2558, น.22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จารี เสงี่ยมองแบน (2556, น.24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียน โดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้ำหนักใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

2.3.4 การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา และให้ทัศนะไว้ไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

นิศรา มุลวรรณ (2561, น.6-7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านนักเรียน
- 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านครู
- 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบหลัก

4 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัว
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน

ได้แก่

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

อังสนา เข้มไคร (2559, น.16-17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีทั้งหมด 5 ด้าน

ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) คุณลักษณะของผู้เรียน

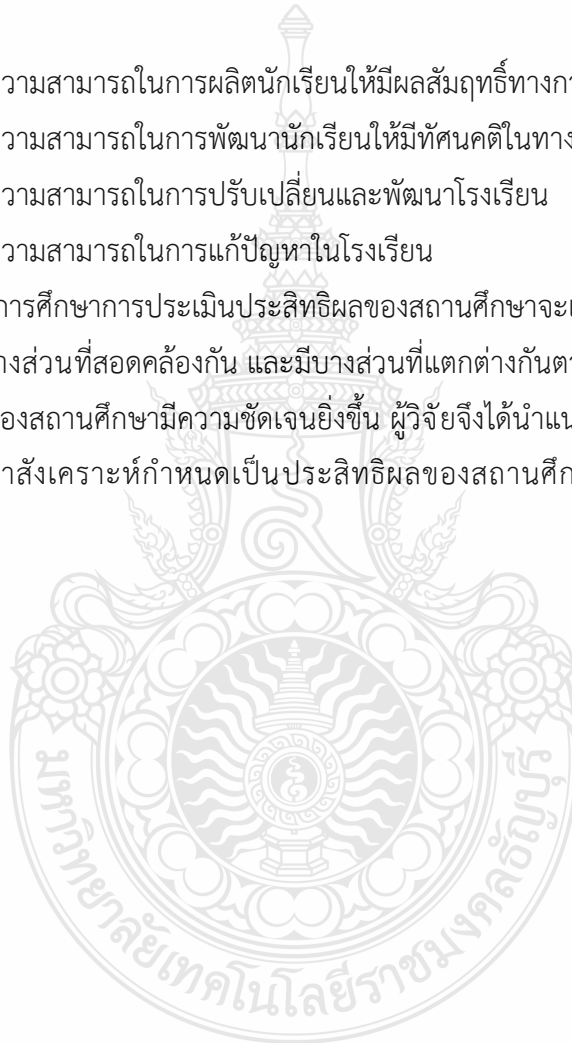
Hoy & Miskel (2005, p.90) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมามีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- 2) ความพึงพอใจในงานของครู
- 3) การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด

Mott (1972, p.373) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จากการศึกษาการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาสังเคราะห์กำหนดเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	นักวิชาการ/นักวิจัย								ความถี่
	นันทนภัต สุทธิการ (2562)	ประจัญ เตชสุภา (2562)	นิศรา มุลวรรณ (2561)	กิตติพร พรงาม (2560)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	อังสนา เข้มไคร (2559)	Hoy & Mislal (2005)	Mott (1972)	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
2. เจตคติเชิงบวก	✓	✓		✓	✓			✓	5
3. ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	✓	✓			✓			✓	4
4. แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	✓	✓		✓	✓			✓	5
5. ประสิทธิผลในตัวผู้เรียน			✓						1
6. พัฒนาศักยภาพของครู			✓			✓			2
7. บริหารจัดการโรงเรียน			✓						1
8. การปรับตัว				✓					1
9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู						✓	✓		2
10. องค์กรแห่งการเรียนรู้						✓			1
11. คุณลักษณะของผู้เรียน						✓			1
12. รับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน							✓		1

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เจตคติเชิงบวก 3) แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และ 4) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัต สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อังสนา เข้มไคร (2559, น.16-17) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติได้รับรางวัลการันตีจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2) ด้านเจตคติเชิงบวก

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเจตคติเชิงบวกได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการดำเนินงานด้านการบริหาร และอบรมสั่งสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนซึ่งนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาลำบากเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

จตุรภัทร ประทุม (2559, น. 8) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

จากพื้นที่วิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาค้นเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม สามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กิตติพร พรงาม (2560, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้ครูสอนอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขภาวะเปราะบางให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และให้ทัศนะไว้ ดังนี้

นันทนภัส สุทธิการ (2562, น.37) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ครูมีความสามารถต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงวิธีการสอน การปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ประจัญ เศษสุภา (2562, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และ

เทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษา มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

จตุรภัทร ประทุม (2559, น.8) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการ ดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันต่อ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง

นนทกร อรุณโน (2559, น.5) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุง วิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ได้ว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับ เปลี่ยน พัฒนา นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

2.4 บริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 จัดทำขึ้นเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยการยกระดับคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนให้ได้มาตรฐานสากล ผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เสริมสร้างการรักษาสีสิ่งแวดล้อมสู่สถานศึกษา ภาคีเครือข่ายและชุมชน ผลักดันการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการบริหารจัดการศึกษามุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ และงบประมาณของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ รวมทั้งการบูรณาการความ ร่วมมือกันเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ภายใต้วิสัยทัศน์ “การศึกษา จังหวัดสระบุรีมีคุณภาพในระดับสากล สร้างสรรค์นวัตกรรม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม สู่เป้าหมายชีวิตที่ดีตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2.4.1 สาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2563 – 2565)

1) วิสัยทัศน์ “การศึกษาจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพระดับสากล สร้างสรรค์นวัตกรรม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เป็นพลเมืองดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2) พันธกิจ เสริมสร้างคนให้มีคุณภาพระดับสากล ปลูกจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเป็นพลเมืองดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการสร้างและผลิตนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

3) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (3.1) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
- (3.2) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการแข่งขัน
- (3.3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนทุกช่วงวัย
- (3.4) การสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- (3.5) การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (3.6) การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4) เป้าประสงค์

(4.1) ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความมั่นคงในชีวิต

- (4.2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (4.3) ผู้เรียนมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและสถานประกอบการ
- (4.4) หน่วยงานและสถานศึกษามีนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา
- (4.5) คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาสมรรถนะตรงตามความต้องการของพื้นที่
- (4.6) คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
- (4.7) สถานศึกษา เครือข่ายการศึกษาและชุมชน ร่วมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4.8) มีระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.2 ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดโดยสังเขป

1) ลักษณะภูมิประเทศ ที่ตั้ง และอาณาเขต ลักษณะภูมิประเทศพื้นที่จังหวัดสระบุรี เป็นส่วนหนึ่งของบริเวณลุ่มน้ำที่ราบลุ่มภาคกลาง รวมกับอีกส่วนหนึ่งของทิวเขาตงพญาเย็น สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปมีลักษณะแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด 3 ลักษณะ คือ บริเวณที่ราบลุ่มบริเวณเขาหย่อมหรือเขาเตี้ย และบริเวณเขาสูง

ที่ตั้งจังหวัดสระบุรี เป็นจังหวัดอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร ประมาณเส้นรุ้งที่ 14 องศา 31 ลิปดา 43.59439 พิลิปดาเหนือ กับเส้นแวงที่ 100 องศา 54 ลิปดา 35.58478 พิลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครตาม

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) ระยะทางประมาณ 108 กม. (อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ-ศาลากลางจังหวัด) และตามทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือระยะทางประมาณ 113 กิโลเมตร และตามแม่น้ำเจ้าพระยาแยกเข้าแม่น้ำป่าสัก ประมาณ 165 กิโลเมตร เนื้อที่จังหวัดสระบุรีมีเนื้อที่ทั้งหมด 3,576.486 ตร.กม. หรือประมาณ 2,235,304 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 0.70 ของพื้นที่ประเทศ อาณาเขตจังหวัดสระบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้ อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอย้ายบาดาล อำเภอพัฒนานิคม และอำเภอเมืองลพบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และ อำเภอวังน้อย อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอภาชี อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2) สภาพทางการปกครองและการเมือง ประชากร จำนวนประชากร ณ ธันวาคม 2560 มีทั้งสิ้น 642,040 คน เป็นชาย 316,489 คน เป็นหญิง 325,551 คน สำหรับอำเภอที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 118,375 คน รองลงมา ได้แก่ อำเภอแก่งคอย มีจำนวน 100,382 คน และ อำเภอหนองแค จำนวน 93,657 คน โดยแบ่งเขตการปกครอง จำแนกออกเป็น 13 อำเภอ 111 ตำบล 973 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 4 เทศบาลเมือง 34 เทศบาลตำบล และ 70 องค์การบริหารส่วนตำบล (ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ เดือนธันวาคม 2560)

2.4.3 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี มีหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (เฉพาะโรงเรียนจังหวัดสระบุรี) สำนักงานการศึกษาพิเศษ หน่วยงานจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 2.3 จำนวนประชากรในเขตบริการการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี

อำเภอ	ประชากรเกิด พ.ศ. 2557 - 2561				
	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559	พ.ศ. 2560	พ.ศ. 2561
เมืองสระบุรี	4,894	4,892	4,642	4,763	4,519
แก่งคอย	328	312	305	253	248
หนองแค	297	296	276	202	217
วิหารแดง	179	144	173	159	109
หนองแซง	44	32	31	25	23
บ้านหมอ	158	146	137	110	82
ดอนพุด	1	10	11	9	15
หนองโดน	1	-	-	-	1
พระพุทธบาท	1,677	1,522	1,461	1,454	1,385
เสาไห้	105	88	69	65	51
มวกเหล็ก	222	213	222	179	171
วังม่วง	101	96	81	77	93
เฉลิมพระเกียรติ	3	1	5	1	-
รวมทั้งสิ้น	8,010	7,752	7,413	7,297	6,914

ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษา ครู/ผู้สอน ในระบบโรงเรียนของจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2561
จำแนกตามสังกัด (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2561)

สังกัด	สถานศึกษา (แห่ง)	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	277	69,761	3,314	3,552
1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	120	19,632	1,175	947
1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	135	25,471	1,451	1,218
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4	21	24,423	681	1,359

ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษา ครู/ผู้สอน ในระบบโรงเรียนของจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2561
จำแนกตามสังกัด (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2561) (ต่อ)

สังกัด	สถานศึกษา (แห่ง)	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู
1.4 สำนักงานการศึกษาพิเศษ	1	235	7	28
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน (สช.)	30	17,634	676	1,129
2.1 สามัญศึกษา	26	16,522	607	953
2.2 นานาชาติ	4	1,112	69	176
3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	9	15,245	531	962
3.1 ภาครัฐ	7	13,864	485	923
3.2 ภาคเอกชน	2	1,381	46	38
4. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัด สระบุรี (กศน.)	13	8,337	111	142
5. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.)	177	19,057		
รวมทุกหน่วยงาน	506	130,034	4,632	5,785

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
(ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563) และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วีระชาติ กาญจนกันโห (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่ง
ผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

นิศรา มุลวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระดับ .01

ปิยะวรรณ คิดโสตา (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม ศึกษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 7) แนวทางการพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

กวิศรา ชูทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนจังหวัดปราจีนบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน พื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการ ศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำ แบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบบงการ 2) ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤติยา ใจหลัก (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น

ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติพร พรงาม (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีตัวแปร 5 ตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) สร้างและรักษาเจตคติเชิงบวกต่อนักเรียนและผู้ปกครอง 3) ด้านการอยู่ร่วมกันของคณะทำงาน 4) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และ 5) ด้านการตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับคณะทำงาน

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจ

ของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 4) ความรับผิดชอบต่องาน 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ 6) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bridges (2012) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

Bozman (2011) ได้ทำวิจัย เรื่อง ผลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทนเนสซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงอัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียน ด้านภาษา ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับอัตราการสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนจากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดระบบของโรงเรียนและการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มีอาชีพสู่ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่

Timothy and Tom Pilgreen (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำ เป็นหัวข้อที่เป็นที่นิยมในหมู่นักวิชาการเป็นผู้นำ แต่สำหรับการวิจัยผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะดูเหมือนลึกลับ วิธีการที่กำหนดในบริบทต่างๆ ผู้บริหารงานวิจัยอาจจะคิดว่า วิธีการเปลี่ยนแปลง เป็นเพียงการบริหารระดับสูง หรือว่าพวกเขาไม่ได้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอที่จะเรียกตัวเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือที่แปลงเป็นองค์กรที่ระดับผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการเสียงท่อม ตั้งข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสอนได้เรียนรู้และฝึกฝน ดังต่อไปนี้ สนับสนุนคำสั่งนี้ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการที่ยอมรับได้สำหรับผู้บริหารการวิจัย แสดงให้เห็นว่า นักปรัชญาที่แตกต่างกันสามารถรวมเข้ากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแสดงให้เห็นจากรูปแบบต่างๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพได้

Sagnak (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศทางจริยธรรม พบว่า องค์ประกอบทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความผูกพันและการเอื้ออาทรระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

Neal (2007) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ ความรุนแรงในโรงเรียนมัธยม ในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา รัฐอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ปัญหาภาวะวิกฤตการณ์ และหลังเกิดวิกฤตการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

Sharman (2005) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสำรวจธรรมชาติและคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลในการสร้างสรรค์ประสิทธิผลขององค์กร โดยการให้นิยามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาวรรณกรรมร่วมสมัยและการสำรวจการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ในประเด็นความเป็นครูและผู้ฝึกสอนและความเป็นศูนย์กลางของผู้นำสิ่งที่เป็นจุดเด่นเฉพาะ คือ ตามต้องการแบบแผนความคิดใหม่สำหรับภาวะผู้นำภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสำรวจคำจำกัดความของผู้นำแบบดั้งเดิม พบว่า ปัจจัยที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถค้นหาได้เหมือนกับขั้นตอนซึ่งใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) มีส่วนร่วมในการทำงาน 4) มีบารมี และ 5) มีการสร้างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) เจตคติเชิงบวก 3) แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,165 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ 1) แบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา 2) แบ่งตามอำเภอ และ 3) สุ่มตามกลุ่มโรงเรียน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร จำนวนครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูผู้สอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1		
1. อำเภอเมืองสระบุรี	292	45
2. อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	147	20
3. อำเภอพระพุทธบาท	178	25
4. อำเภอหนองแซง	51	10
5. อำเภอเสาไห้	107	15
6. อำเภอบ้านหมอ	117	20
7. อำเภอดอนพุด	21	5
8. อำเภอหนองโดน	34	10
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2		
1. อำเภอแก่งคอย	376	50
2. อำเภอมวกเหล็ก	274	32
3. อำเภอวังม่วง	87	20
4. อำเภอหนองแค	297	40
5. อำเภอวิหารแดง	184	30
รวม	2,165	322

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563)
และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 4) ด้านการมีบาร์มี
- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) ด้านเจตคติเชิงบวก
- 3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน
- 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ทำการวิจัย ดังนี้ การสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.8 – 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ชุด ให้กับประชากรทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถาม ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา น้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 255 โรงเรียน จำนวน 322 คน โดยได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

n หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร

df หมายถึง ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

Adjusted R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)

$SE.b$ หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Y' หมายถึง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' หมายถึง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

L_{tot} หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

L ₁	หมายถึง	ด้านวิสัยทัศน์
L ₂	หมายถึง	ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์
L ₃	หมายถึง	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
L ₄	หมายถึง	ด้านการมีบาร์มี
L ₅	หมายถึง	ด้านการสร้างแรงจูงใจ
E _{tot}	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
E ₁	หมายถึง	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
E ₂	หมายถึง	ด้านเจตคติทางบวก
E ₃	หมายถึง	ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
E ₄	หมายถึง	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
**	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีจำนวน 322 ฉบับ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
n = 322		
1. เพศ		
ชาย	37	11.50
หญิง	285	88.50
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	179	55.60
ปริญญาโท	142	44.10
ปริญญาเอก	1	0.30
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	109	33.90
5 – 10 ปี	147	45.70
11 – 15 ปี	38	11.80
16 ปี ขึ้นไป	28	8.60
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระบุรี

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ (L1)	4.26	.72	มาก	1
2. ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L2)	4.19	.74	มาก	2
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (L3)	4.15	.74	มาก	5
4. ด้านการมีบารมี (L4)	4.16	.74	มาก	4
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L5)	4.19	.70	มาก	3
รวม	4.19	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $SD= .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.26$, $SD= .72$) รองลงมาคือ ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.19$, $SD= .74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X}=4.15$, $SD= .74$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการ วิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายของสถานศึกษา	4.25	.75	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ ข่าวสารจากแหล่งต่างๆ	4.29	.73	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีเหตุผล	4.27	.73	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารให้ครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์	4.29	.70	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.22	.73	มาก	6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.24	.70	มาก	5
รวม	4.26	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, $SD= .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับข่าวสารจากแหล่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.29$, $SD= .73$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.29$, $SD= .70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.22$, $SD= .73$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์

ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องยอมรับในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.19	.74	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มหาวิธีการสร้างสรรค์งานแบบใหม่ๆ	4.17	.80	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.18	.74	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา	4.29	.68	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	4.22	.74	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.12	.79	มาก	6
รวม	4.19	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19, SD= .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.29, SD= .68$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ($\bar{X}=4.22, SD= .74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.12, SD= .74$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.13	.77	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการทำงาน	4.11	.79	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจครูและบุคลากรในการ ตัดสินใจ	4.14	.77	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร	4.20	.75	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานเป็นทีม	4.16	.68	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเห็น ความสำคัญของการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	4.20	.72	มาก	2
รวม	4.15	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15, SD= .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือแก่ครู และบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20, SD= .75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ครูและ

บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (\bar{X} =4.20, SD = .72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการทำงาน (\bar{X} =4.11, SD = .79)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ด้านการมีบาร์มี

ด้านการมีบาร์มี	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ชัดเจน และเชื่อมั่นในตนเอง	4.18	.74	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาแก่ผู้อื่น	4.18	.76	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรม				
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.16	.72	มาก	4
	4.16	.72	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	.80	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	4.18	.71	มาก	3
รวม	4.16	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี ด้านการมีบาร์มี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.16, SD = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาแก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.18, SD = .76) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ชัดเจน และเชื่อมั่นในตนเอง (\bar{X} =4.18, SD = .74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (\bar{X} =4.15, SD = .80)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.17	.77	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จ	4.17	.70	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.70	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.24	.67	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	.68	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	.68	มาก	6
รวม	4.19	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $SD= .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.24$, $SD= .67$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.21$, $SD= .68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.16$, $SD= .68$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (P1)	4.08	.76	มาก	4
2. ด้านเจตคติทางบวก (P2)	4.15	.71	มาก	1
3. ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (P3)	4.10	.69	มาก	3
4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (P4)	4.10	.74	มาก	2
รวม	4.10	.72	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $SD= .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเจตคติ
ทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.15$, $SD= .71$) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
($\bar{X}=4.10$, $SD= .74$) ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.08$, $SD= .76$)

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.9 - 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงขึ้นกว่า ปีที่ผ่านมา	3.83	.95	มาก	5
2. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษา ต่อสถานศึกษาอื่นได้	4.13	.76	มาก	3
3. นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.12	.72	มาก	4
4. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดผลงาน วิชาการ	4.17	.69	มาก	2
5. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	4.17	.71	มาก	1
รวม	4.08	.76	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08, SD= .76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17, SD= .71$) รองลงมาคือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการ ($\bar{X}=4.17, SD= .69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=3.83, SD= .95$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านเจตคติทางบวก

ด้านเจตคติทางบวก	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. นักเรียนมาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการมาเรียน	4.19	.70	มาก	1
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทที่ดีงาม	4.18	.67	มาก	2
3. นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	4.17	.71	มาก	3
4. นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสถานศึกษา	4.16	.68	มาก	4
5. นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.05	.79	มาก	5
รวม	4.15	.71	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15, SD= .71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการมาเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19, SD= .70$) รองลงมาคือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทที่ดีงาม ($\bar{X}=4.18, SD= .67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือนักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ($\bar{X}=4.05, SD= .79$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.09	.78	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยไม่ให้เกิดผลกระทบ	4.14	.67	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.09	.71	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก	4.12	.64	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมการเป็นที่ปรึกษา	4.10	.69	มาก	3
รวม	4.10	.69	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.10, SD = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยไม่ให้เกิดผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.14, SD = .67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก (\bar{X} =4.12, SD = .64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =4.09, SD = .71)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวหน้า สภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลง	4.09	.78	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อ นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.10	.74	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนา นวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.08	.69	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน	4.14	.72	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรจัดแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย	4.12	.80	มาก	2
รวม	4.10	.74	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10,
SD= .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศ
การเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.14, SD= .72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและ
บุคลากรจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (\bar{X} =4.12, SD= .80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} =4.08, SD= .69)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่(constant)	.268	.083		3.234	.001
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L ₅)	.359	.048	.396	7.445	.000
ด้านการมีบาร์มี (L ₄)	.336	.041	.385	8.198	.000
ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L ₂)	.148	.044	.167	3.347	.001

R=.936 , R²=.876, Adjusted R² = .874 , S.E._{est} = .207 , F=445.466

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L₅) ด้านการมีบาร์มี (L₄) ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L₂) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมกันได้ร้อยละ 87.60 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ของสถานศึกษา เท่ากับ .207 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .268 + .359(L_5) + .336(L_4) + .148(L_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .396(L_5) + .385(L_4) + .167(L_2)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏผลดังนี้

1) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L₅) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .396 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีบาร์มี (L₄) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .385 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L₂) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .167 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L₅) ด้านการมีบารมี (L₄) ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L₂) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ และพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับข่าวสารจากแหล่งต่างๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเห็น ความสำคัญของการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการทำงาน

ด้านการมีبارมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาแก่ผู้อื่นรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ชัดเจน และเชื่อมั่นในตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างทুমเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านเจตคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

ด้านเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักเรียนมาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุข ในการมาเรียน รองลงมาคือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทที่ดีงาม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหา ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยไม่ให้เกิดผลกระทบ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคูและบุคลากรจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้ร้อยละ 87.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้งตัวแปรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .936 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .207 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ (L_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .396 หน่วย และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีบาร์มี (L_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .385 หน่วย และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ (L_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพิ่มขึ้น .167 หน่วย

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายอย่างรอบคอบ มีเหตุผล กระตือรือร้น สามารถสื่อสารให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีการสร้างความมั่นใจให้บุคลากรยอมรับในการสร้างผลงาน โดยการคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในการสร้างผลงาน รับรู้กระบวนการทำงานให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ

ส่งเสริมในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก วีรชาติ กาญจนกันโห (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโปรด โรจนอริกุล (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านเจตคติทางบวก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและคณะครูดำเนินการอบรมสั่งสอน นักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎ ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา จนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง รวมถึงทั้งเป็นต้นแบบของการก้าวทันสภาวะการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลง นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นันทน์ภัท สุธิติการ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิตติพร พรงาม (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมได้ดี มี 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีบาร์มี

ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 87.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้บริหารที่มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเสมอ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับไว้วางใจว่า ผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นธรรม เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับวิจัยของ นิศรา มุลวรรณ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.29 + .68^{**}x$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .80^{**}Z_x$ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิผลสูง ทั้งโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดต้องร่วมกันดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พร้อมทั้งนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่เป็นคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างทুমเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีการโน้มน้าวให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา คำนคว้า การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพผล

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในด้านการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- กวิสรา ชูทอง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัด
ปราจีนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กฤติยา ใจหลัก. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วารสารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.**
- กิตติพร พรงาม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จารี เสงี่ยมองแบบ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน
อนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).**
- จิราพร เจริญชัย. (2558). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชัยณรงค์ สร้างช่าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา
คุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). **การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (รายงานวิจัย).
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.**
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่
ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นันทนภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญยะสิต ยดทิวงสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ประจัญญ์ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปิยะวรรณ คัดโสดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิชามญชู่ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2564). การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก http://www.kroobannok.com/new_file/p81770280746.pdf.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสังขละบุรีส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม.
- _____. (มกราคม-เมษายน 2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 6(1).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพิ่มพูล ร่มศรี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ภัทรพร อะพรรัมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภออินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มนิรัตน์ บุญยีน. (2550). ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เมรินทกาล พัฒนาศาสตร์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิทยา สวนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- วิโปรด โจรนอติกุล. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทัพย์วิสุทธี.
- วิษณุกร แต่งแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). **องค์การ : ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศตพล หมั่นวิชาดี. (2553). **การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ศิริพร อินนระชา. (2558). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- สุธิษา ทองนอก. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จังหวัดสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- สุนีย์ กาศจำรูญ. (2562). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการหน่วยงานบริการสารสนเทศ**. สืบค้นจาก [http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=IS302\(45\)](http://e-book.ram.edu/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=IS302(45)).
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). **การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุรรัตน์ โตเขียว (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

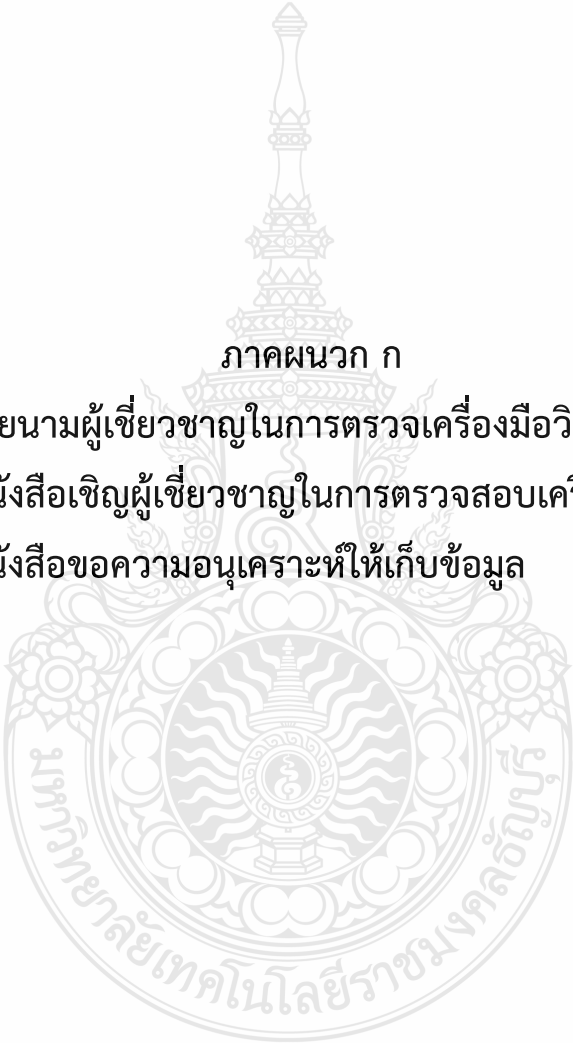
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อังสนา เข้มไคร. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อโนทัย คำอาจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- Bozman, C. E. (2011). *The Effects of Principals' Leadership Styles, Teacher Efficacy, and Teachers' Trust in Their Principals on Student Achievement.* (Doctoral of Education Dissertation, of Tennessee State University).
- Bridges, M. T. (2012). *Teachers perception of school effectiveness and principal vision.* (Dissertation Abstracts International, 5, 669).
- Fiedler, Fred. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., and Blanchard, H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.* Englewood, Boston: PWS-Kent.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Education administration, Theory research and Practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie Robert, V., and Morgan Daryle, W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Education and Psychological Measurement.**
- Lunenburg, F. C., & Orntein, A. O. (2014). Educational administration: Concepts and practices (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of effective organization.** New York: Harper and Row.
- Neal, L. (2007). **Management of organizational behavior : Utilizing human resources** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- House, Robert, J., & Mitchell, Terence, R. (1982). Path – Goal Theory of Leadership. **Journal of Contemporary Business.**
- Sagnak, Mesut. (2010). The relationship between transformational school leadership and ethical climate. **Journal Articles ; Reports – Research, 10(2), 135–152.**
- Sharman, M. M. (2005). **An integrative theory of leadership.** Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Timothy, N. Atkinson, and Tom Pilgreen. (2011, June 13). **Adopting the Transformational Leadership Perspective in a Complex Research Environment.** Retrieved from : <http://www.ncura.edu/content/news/rmr/docs/>> 13 June 2014.



ภาคผนวก

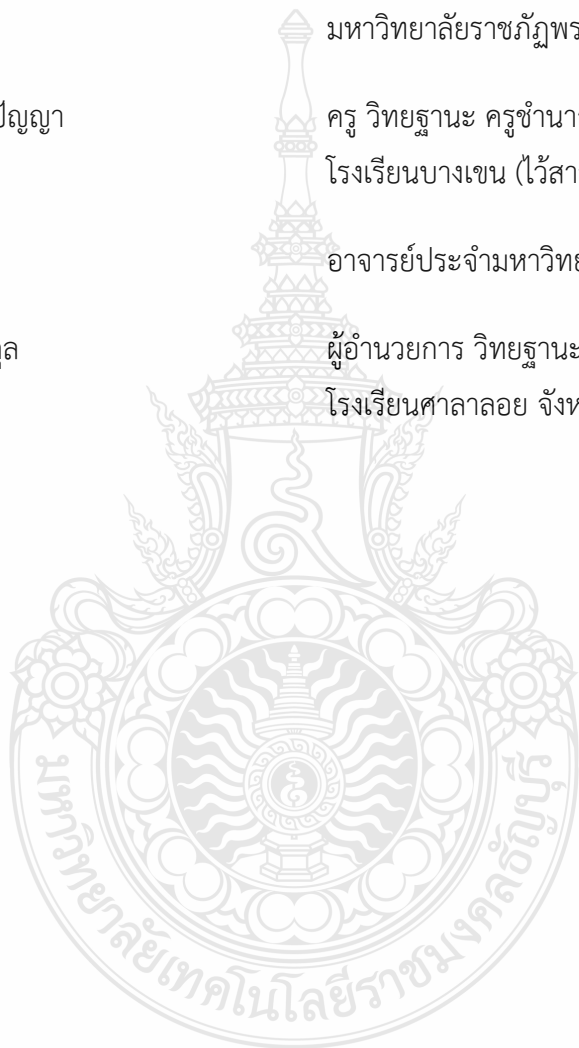


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ดร.อธิคุณ สีนธนาปัญญา ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาส์นุสรณ์)
4. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
5. นายนิธิพงศ์ โรจนกุล ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการ
โรงเรียนศาลาลอย จังหวัดปทุมธานี



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๓๒



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นางสาววรรณภา ไทยประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาววรรณภา ไทยประยูร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๖๗๗ ๕๐๔๙









ที่ อว ๐๖๕๙.๐๒/๐๗๒๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๕ และ เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาววรรณภา ไทยประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววรรณภา ไทยประยูร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความ
จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิด
อย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีбарมี และ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านเจตคติเชิงบวก
3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยจึงขอความ
กรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มี
ผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน
ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรรณภา ไทยประยูร

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก
3	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. 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีбарมี และ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีทั้งหมด 30 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายสถานศึกษา	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับข่าวสารจากแหล่งต่างๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องยอมรับในการสร้างสรรค์ผลงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มหาวิธีการสร้างสรรค์งานแบบใหม่ๆ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
ด้านการมีปณิธาน						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ชัดเจน เชื่อมั่นในตนเอง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาแก่ผู้อื่น					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์					
ด้านการสร้างแรงจูงใจ						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างทুমเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านเจตคติเชิงบวก 3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีทั้งหมด 20 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงกว่าปีที่ผ่านมา	✓				

แปลความหมาย : นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงกว่าปีที่ผ่านมา ระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงกว่าปีที่ผ่านมา					
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้					
3	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการ					
5	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					
ด้านเจตคติเชิงบวก						
6	นักเรียนมาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการมาเรียน					
7	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทที่ดีงาม					
8	นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
9	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสถานศึกษา					
10	นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น					
ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยไม่ให้เกิดผลกระทบ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา					
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาพการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาววรรณภา ไทยประยูร

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับวัตถุประสงค์ IOC
 ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านการมีบาร์มี
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านวิสัยทัศน์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ ในการวิเคราะห์ทิศทางเป้าหมายของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้รับข่าวสารจากแหล่งต่างๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจอย่าง รอบคอบ และมีเหตุผล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ ต่อวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน ปรับปรุง พัฒนา วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์								
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องยอมรับในการสร้างสรรค์ผลงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มหาวิธีการสร้างสรรค์งานแบบใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นประโยชน์ของการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน								
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ต่อ)								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีбарมี								
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ชัดเจน และเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพ ศรัทธาแก่ผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างแรงจูงใจ								
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นให้ปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลการปฏิบัติงานอย่างพุ่มเทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านเจตคติเชิงบวก
3. ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน								
1	นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทุกสาระการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านเจตคติทางบวก								
6	นักเรียนมาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีความสุขในการมาเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมารยาทที่ดีงาม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
8	นักเรียนประพฤติ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	นักเรียนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ด้านการแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา								
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาโดยไม่ให้เกิดผลกระทบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววรรณภา ไทยประยูร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 มกราคม 2534
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 201/6 หมู่ 1 ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2559 - 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดวังเลน สพป.สระบุรี เขต 1
พ.ศ.2561 - 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดวังเลน สพป.สระบุรี เขต 1
พ.ศ.2564- ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนเมืองใหม่ (ชลอราษฎร์รังสฤษดิ์) สพป.ลพบุรี เขต 1
โทรศัพท์	095-3922047
อีเมล	wonna_t@mail.rmutt.ac.th

