ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF MEDIUM – SIZED SCHOOLS IN AMPHOE PHOTHARAM UNDER THE OFFICE OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต2 Transformational Leadership Administrators Affecting the Effectiveness of Medium-sized Schools in Amphoe Photharam Under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2
ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา	2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

.....กรรมการ
(ดร. เกียรติดำเกิง คำสุระ)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2
ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง

Thesis Title	Transformational Leadership Administrators Affecting the Effectiveness of Medium-sized Schools in Amphoe Photharam Under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2
Name - Surname	Kwanta Khuakoonrat
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Prasert Pinprathomrat
Academic Year	2011

Abstract

The purposes of this research were: to investigate 1) the level of transformational leadership. 2) The level of the effectiveness in Medium-sized schools. 3) the relationship between the transformational leadership and the Effectiveness of Medium-sized schools. 4) the transformational leadership administrators which affect the effectiveness of Medium - sized Schools in Amphoe Photharam under the office of Ratchaburi primary educational service area 2.

The samples group was consisted of 250 primary school teachers of 2010 academic year in Medium-sized Schools in Amphoe Photharam under the office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher and the data- analyzing were percentage, mean, standard deviation, Pearsons correlation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows. 1) The transformational leadership and 2) The effectiveness of Medium-sized Schools were at the high level, as a whole and in each aspect. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools had the positive correlation and 4) The transformational leadership of school administrators affec the effectiveness of Medium-sized Schools in Amphoe Photharam under the office of Ratchaburi primary educational service area 2 , as a whole, had the correlation at .01 significance.

Important Words : The transformational leadership , the Effectiveness of Medium- sized Schools.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธ์ไสว ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจผลงาน และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ ประธานคณะกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง และ ดร. เกียรติดำเกิง คำสุระ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ขอขอบใจ เพื่อน พี่ น้องร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ง

กิตติกรรมประกาศ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 5

1.3 คำถามของการวิจัย..... 5

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย..... 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 6

1.6 คำจัดความในการวิจัย..... 8

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 9

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ..... 10

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 12

2.1 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร และการบริหารสถานศึกษา..... 13

2.1.1 บทบาทผู้บริหาร..... 13

2.1.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 15

2.1.3 การบริหารการศึกษา..... 17

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 18

2.2 .1 ความหมายของผู้นำ..... 18

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ..... 20

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 23

2.2.4 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง…… 25

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา	35
	2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา	35
	2.3.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	37
	2.3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา	40
	2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	43
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
	2.5.1 งานวิจัยในประเทศ	46
	2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	50
3	วิธีดำเนินการวิจัย	52
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	57
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
	4.2 การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	67
	4.3 การวิเคราะห์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	74
	4.4 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	81

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	84
5	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	89
	5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	89
	5.2 สมมุติฐานของการวิจัย	89
	5.3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
	5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	91
	5.5 สรุปผลการวิจัย	92
	5.6 อภิปรายผล	93
	5.7 ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม		105
ภาคผนวก		117
	ภาคผนวก ก	118
	ภาคผนวก ข	121
	ภาคผนวก ค	134
	ภาคผนวก ง	145
	ภาคผนวก จ	148
ประวัติผู้วิจัย		157

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ที่ใช้ในการวิจัย.....	53
4.1	สถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	67
4.3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1).....	68
4.4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	70
4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	71
4.6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	72
4.7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2	74
4.8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2) 76

4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา(Y_3) 78

4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) 79

4.12 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 81

4.13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 83

4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางเพื่อหาค่าความแปรปรวน 84

4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว 85

4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วยวิธี Stepwise 86

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในวิจัย.....	10
2	แสดงปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม องค์การ.....	38

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านการศึกษาโดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก รัฐจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 2) ในการนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะนำการศึกษาที่มีคุณภาพมาสู่คนไทยทุกหมู่เหล่าอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการระบุสิทธิของประชาชนในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่มีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การระบุถึงลักษณะของการศึกษาที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเสริมสร้างความรู้และปลูกฝังประชาธิปไตย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544: 6) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ว่าด้วยการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขสะท้อนให้เห็นว่าทิศทาง และแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น และจำเป็นที่จะต้องเตรียมการตั้งรับก้าวให้ทัน และนำไปข้างหน้า เพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทันและยั่งยืน ทิศทางการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องได้รับการวาดภาพให้สอดคล้องและก้าวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากขึ้นดังกล่าว และมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนและนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้อย่างมีทิศทาง (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2552: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้สถานศึกษาจัดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการตามความ

เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และกำหนดให้มี มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการพัฒนาระบบข้าราชการทางการบริหารสำหรับผู้บริหารการศึกษา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 11 ปี ของการพยายามปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง โดยผลจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่นการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่ การรวบรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบ บริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการ และประสานเชื่อมโยงกันโดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นองค์การมหาชน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอก และรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา (พสุ เตชะรินทร์, ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์, 2553: 16)

การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการจัดการศึกษาแล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทาง หลักการ โครงสร้าง และระบบบริหารให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 จึงกำหนดให้สถานศึกษานั้น มีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 5-6,20) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6-7) การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและ

บทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหาร ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา และการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล ตลอดทั้งนำการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ธีระ รุญเจริญ, 2546: 1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์การจะสูงมากเท่านั้น (Stoqdill, 1974: 311) ในการบริหารสถานศึกษาผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร และครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์(Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 2)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพ

ทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยการให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549: 60) หากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงแบบการเป็นผู้นำ ย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใดๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำของหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ นั่นเอง (Robbins, 1998: 42) สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริหารจัดการให้บริการการศึกษา แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 30) การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดองค์กร และการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (Steers, 1977: 46) การให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นคำยากที่จะให้คำนิยามที่ชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ถ้ามองในทัศนะของผู้ปกครองโรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจหมายถึงว่าเด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุขหรือไม่ได้คะแนนดีหรือไม่ ครูเอาใจใส่เด็กมากน้อยเพียงใด หรือจะให้ความร่วมมือกับโรงเรียนอย่างไร ในทัศนะของครูก็อาจมองไปว่า เด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่โรงเรียนมีสภาพเป็นชุมชนหรือไม่ ครูมีความเอาใจใส่เด็กและมีความผูกพันกับภารกิจของโรงเรียนหรือไม่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนหรือไม่ มุ่งการพัฒนาเพียงใด หรือในทัศนะของผู้บริหารก็อาจมองไปว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมหรือไม่ โรงเรียนเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น โรงเรียนมีครู ที่ดีหรือไม่ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจหรือไม่ (Hoy and Miskel , 1991 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544: 23)

อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งจากการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอื่นๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ มอท (Mott, 1972: 97) กล่าวว่าการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจาณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของโรงเรียน เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์และบทบาทหน้าที่ตลอด จนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพสถานศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994)ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดของ มอท (Mott, 1972: 97) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 4 ประการ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 หรือไม่

1.3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถตอบคำถามของงานวิจัย ทั้ง 4 ประการได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐาน เพื่อการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามแนวคิดทฤษฎีของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวความคิดของมอท (Mott, 1972: 97) มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลประผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 414 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 48-49) ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการเทียบสัดส่วน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.5.3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

(ก) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี

(ข) การสร้างแรงบันดาลใจ

(ค) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

(ง) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.5.3.2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

(ก) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลประผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

(ข) ความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก

(ค) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

(ง) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้ผู้ตามปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วย

1.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน บุคลากรในสถานศึกษา ต้องการเอาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ ประพฤติตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

1.6.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มี การคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมใน การมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

1.6.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1.6.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ถือว่าเป็นผลที่ได้จากกระบวนการและความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน สามารถทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น คือ

1.6.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรอย่างเหมะสม การจัดบรรยากาศ ของการเรียน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การอบรมสั่งสอน นักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

1.6.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการด้านการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ด้านการปรับหลักสูตร การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.6.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของบริหารสถานศึกษาที่ทำให้การดำเนินการสร้างความร่วมมือ ในการช่วยกันแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ จนประสบความสำเร็จ และสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

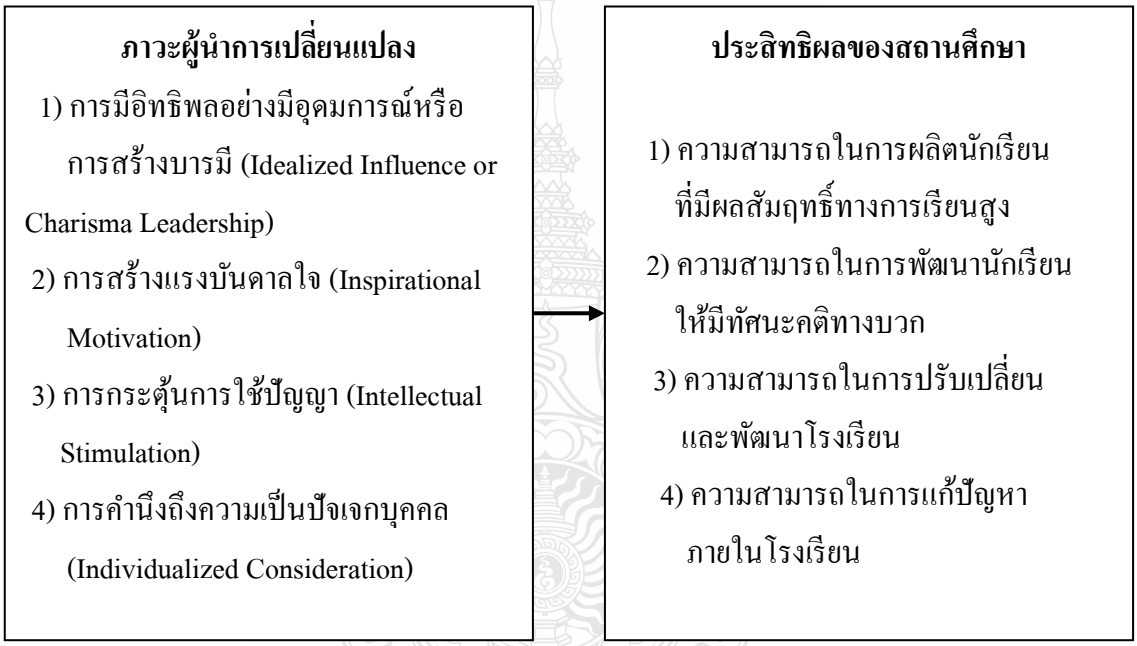
1.6.3 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.6.4 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่มีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง / สัปดาห์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วยคุณลักษณะ4ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) สำหรับการศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลโรงเรียน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972:

อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 1991: 398)ให้แนวคิดในด้านพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน 4 ประการคือ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลประผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดดังกล่าวมาประกอบกันเข้าเป็นขอบเขตของการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

1.7.3 เป็นสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถนำข้อค้นพบไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรีให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา และได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร และการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 บทบาทผู้บริหาร

2.1.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 การบริหารการศึกษา

2. 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร และการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 บทบาทผู้บริหาร

บทบาท (Role) เป็นพฤติกรรมที่ควบคู่กับตำแหน่งของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างตามภารกิจของงาน บทบาทจึงมีความหมายที่กว้างขวางผู้บริหารกับทฤษฎีบทบาทมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของสังคม การจัดการในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ถ้าพิจารณาลักษณะของบทบาท จะมีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของบทบาทดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544: 11-12) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนไว้ 5 ด้าน คือ

1) ด้านส่งเสริมการเรียนการสอนของครู
2) ด้านส่งเสริมการจัดและประเมินผลการเรียนรู้
3) ด้านส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
4) ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
5) ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

กรมวิชาการ (2545: 51) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของสังคม เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่สถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545: 25-31) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยบทบาท 5 ประการดังนี้

1) บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมหรือองค์กรนั้นๆเช่น ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ต้องอบรมเลี้ยงดูลูก ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2) บทบาทที่ผู้รับคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ บทบาทที่ผู้รับผิดชอบคาดหวังนี้มักจะสอดคล้องบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้อง คาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนด เพราะบางคนอาจมีความคาดหวังมากหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ

3) บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง อาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และอาจจะต้องตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้รับคาดหวัง

4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของผู้อื่นทั้งๆ ที่บทบาทนั้นๆ ไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตนก็ได้

5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึงรูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเรา จะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์ และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้นเมื่ออยู่ในตำแหน่ง ปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรม หรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

วุฒิไกร เลื่อนแป้น (2547: 11) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดซึ่งรับผิดชอบและมีภารกิจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่นั้นและเป็นหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่บุคคล ผู้เกี่ยวข้อง มีความหวังหรือมีความคาดหวังว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

บรูซ และโคเฮน (Bruce and Cohen,1979: 36) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนั้น การที่สังคมได้กำหนดเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้นเรียกว่าเป็นบทบาทที่กำหนด(Prescribed role) ถึงแม้ว่าบุคคลบางคน จะไม่ได้ประพฤติ ปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวัง โดยผู้อื่น ก็ยังยอมรับว่า จะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดง ปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่กำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจาก

1) บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของบทบาทที่ต้องการ (Lack of Understanding)

2) ความไม่เห็นด้วย (Can not to conform) หรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่กำหนด

3) บุคคลไม่มีความสามารถ(Inabililty) ที่จะแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กอร์ตัน (Grton, 1983: 118) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบทบาทในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์การ ผู้ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ

ซาบิน และเจอร์เนอร์ (Sarbin and Jurnur, 1995: 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทคือพฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานะจะพึงกระทำ

กล่าวโดยสรุป บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง ตามบทบาทที่ได้รับและจะต้องปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบโดยผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความต้องการของส่วนตน ให้เกิดประสิทธิผลตามที่สังคมคาดหวังและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.1.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษา ของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 14-15) ได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจว่าวัตถุประสงค์ขององค์การควรจะเป็นอย่างไรและจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น 2) การจัดองค์การ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์กิจกรรมและความสัมพันธ์ของกิจกรรมเหล่านั้นแล้วแบ่งแยกออกเป็นแต่ละประเภท แยกงานที่เหมือนกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานเพื่อจัดเป็นโครงการขององค์การ และขั้นสุดท้ายจัดหาคนที่เหมาะสมเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน 3) การจูงใจและสื่อความหมาย ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานให้รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ทำ และจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูล และรับข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน 4) การวัดผลการดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นมาแล้ว ก็จะต้องติดตามดูว่าผลการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใดจะต้องวิเคราะห์ประเมินและแปลความหมายของการปฏิบัติงานของแต่ละคนตลอดจนหามาตรการแก้ไขให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 5) การพัฒนาคนผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่นทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของคนมีอยู่อย่างไม่จำกัด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะเฉพาะของงาน องค์การต้องการคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันซึ่งความแตกต่างเหล่านั้นอาจนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานแต่ละอย่างที่มีลักษณะไม่เหมือนกันโดยคณะทำงานส่งเสริมการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) จัดทำขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารวิชาการ

2) การบริหารงบประมาณ

3) การบริหารงานบุคคล

4) การบริหารทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ (2546: 66) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

แคมเบลล์ (Cambell,1972: 225) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ประการ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปงาน สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารอาจทำเองได้ทั้งหมด แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจให้ผู้อื่นช่วยทำบ้าง ไม่ว่าผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำ ผู้บริหารจะต้องจัดรูปงาน เพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติลุล่วงผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อความหมาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน ความรอบรู้ทันเหตุการณ์ แนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

คาจิกิ มาติน และเวอร์เดน (Krajewski, Matin and Walden, 1983 อ้างถึงใน ปราณี เพ็ชร์น่วม, 2548) ได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของผู้บริหารไว้ดังนี้

1) จัดหาคนมีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภารกิจของโรงเรียน

2) เป็นผู้นำพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ

3) เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินหลักสูตร ปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ

4) จัดบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

5) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความสามารถด้านสังคมการทำงาน และการเป็นผู้นำ

6) มีการประเมินครู อาจารย์ เป็นระยะ

7) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

8) บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

9) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการจัดขอ จัดหา และใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษา

10) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และปัจจัยอื่นๆ ที่จะเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2.1.3 การบริหารการศึกษา (Administration)

การบริหารการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือ และกระบวนการที่สำคัญต่อการเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และมีคุณภาพจากสถานศึกษา ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่ดำเนินการโดยรัฐ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารการศึกษา พอจะสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544: 39) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่งนั้นก็คือนักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดโดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ซึ่งได้แก่ครูในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

จันทรานี สงวนนาม (2545: 13) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 8) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546 อ้างถึงใน สุนันท์ ประสพผล, 2549: 17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยเทคนิควิธีการปฏิบัติงานต่างๆอย่างเหมาะสมโดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) และระยะเวลาในการทำงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรชัย โสภาพรม (2547: 13) กล่าวว่า การบริหารคือใช้ศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลในองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้

สมเดช สีแสง (2548: 201) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำสิ่งต่างๆ ให้ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ เป็นการนำทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

จากความหมายของการบริหารการศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยใช้กลวิธีความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้โดยบุคคลที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหารการศึกษา มีหน้าที่ตัดสินใจวางแผนอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินกรรมวิธีให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นก็มีจำนวนมาก เพราะเหตุที่นักวิชาการเหล่านั้นเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ กัน ผ่านทางร่างกาย และวาจา ในความเป็นจริงผู้นำอาจจะไม่ใช่บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งในองค์การก็ได้ แต่อาจหมายถึงบุคคลอื่นที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ความหมายของภาวะผู้นำจึงได้ครอบคลุมถึงผู้นำในระดับต่างๆ ขององค์การ ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการผู้นำ (Leaders) จึงมีความหมายกว้างขวางมาก ทำให้การให้คำนิยามแตกต่างกันไปซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (2544: 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกัน หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงาม

สิปปนนท์ เกตุทัต (2544: 32-33) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม

บุญทัน ดอกไธสงค์ (2545: 266) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพล ต่อกลุ่มชนเพื่อพวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความต้องการเป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำ ต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความสามารถ และผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มแต่วางแผนและผลักดันแต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

นฤมล นามเอี่ยม (2550: 27) ให้ความหมายของ ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้นให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

ฮาลปิน (Halpin, 1966: 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะประการใดประการหนึ่งในห้าประการต่อไปนี้ คือ 1) มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น 3) มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการอำนวยการให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

โอเวน (Owens, 2004) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย

อับเบน และคณะ (Ubben et al, 2001) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้นำพาองค์การหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์การเป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์การนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย

ฮอย และมิเกล (Hoy and Miskel, 2005) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การโดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

วอร์เนอร์ (Warner, 2005) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกว่า ได้ลงทุนในกระบวนการ และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคต และมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่น และอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิด และวิสัยทัศน์ของพวกเขาเองผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำ และหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมา

ข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตของที่งานที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

ผู้นำ คือ บุคคลผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนที่อยู่รวมกันเกิดการยอมรับให้ใครสักคนหนึ่งเป็นหัวหน้าที่จะนำพาหมู่คณะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆเพื่อหมู่คณะการได้เป็นผู้นำอาจจะเกิดขึ้นเองตามสถานการณ์ เกิดจากความรู้ความสามารถตามที่ผู้อื่นมองเห็นหรืออาจจะได้เป็นผู้นำด้วยการเลือกจากสมาชิก บุคคลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ต้องเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำเรียนรู้ที่จะมีภาวะผู้นำอาจเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามธรรมชาติของบุคคลหรือต้องเรียนรู้ตามสถานการณ์หรือมีเจตนาที่จะเรียนรู้ก็เป็นได้ เรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีมานานด้วยการเล่าเรื่องราวพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อมาได้กลายเป็นตำนาน เป็นเรื่องเล่าขานถึงความเก่ง ความดี และความสามารถในการทำให้หมู่คณะเห็นคล้อยตามจนสามารถกระทำการต่าง ๆได้สำเร็จ ต่อมาจึงเกิดมีผู้สนใจศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำกลายเป็นแนวคิด เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิจัย และนักการศึกษาศึกษาหลายท่านให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 106) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สุลัดดา พงศ์รัตนามาน (2542: 64) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ และลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มไม่มีการบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ และร่วมพลังช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

ศจี อนันท์นพคุณ (2542: 19) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ศิลปะหรือความสามารถในการชักชวน จูงใจผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตน ปฏิบัติกิจกรรมด้วยความเต็มใจจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมาย

กิติ ตยัคคานนท์ (2543: 21) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

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

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2544: 49) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

นิติมา เทียนทอง (2544: 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การชักจูงใจให้บุคคล หรือ กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือดังนั้นผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

พระธรรมปิฎก (2544: 2) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายร่วมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงาม

อำนวย แสงสว่าง (2545: 128) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่เกี่ยวกับการสร้าง ปรับปรุงสถานการณ์ การรับรู้ และการคาดหวังของสมาชิกภาวะผู้นำเกิดได้เมื่อมีผู้จูงใจหรือแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 238) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความเชื่อความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่งโดยผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวบการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546: 263) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจและใช้ความสามารถของตนกระทำการเปลี่ยนแปลงตามการโน้มน้าวของผู้นั้น

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

อาคม วัดไธสง (2547: 3) แสดงความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สตอกดิลล์ (Stogdill, 1974: 411) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างกันของกลุ่มสมาชิก

ชวาร์ทซ์ (Schwartz, 1980: 491) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะในการนำลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

บาส (Bass, 1985: 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง

เบนเนส และนานัส (Bennis and Nanus, 1985: 215) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมากเพราะเป็นตัวทำให้องค์การมีชีวิตชีวา และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์การต้องการจะมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

กริฟฟิน (Griffin, 1996: 504) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือทำตามจุดประสงค์ขององค์การ แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนที่นำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

คูนส์ และไวฮ์ริช (kooniz and Weihrich, 1988: 437) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เรื่องของศิลปะการใช้อิทธิพลหรือขบวนการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลกับผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

รอบบินส์ (Robbins, 1998: 302) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการใช้อิทธิต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้ามายที่ตั้งใจไว้

เอลเวนซีวิค และเมตเตสัน (Lvancevich and Matteson, 1999: 409) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

โปสเตอร์ (Poster, 1990) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักจูงใจบุคลากรในกลุ่มทำตามวัตถุประสงค์ของผู้นำ หรือนำงานไปทำตามที่ผู้นำต้องการ

เฮอร์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993: 94) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

อีเวอร์ และลาคมกิ (Evers and Lakomski, 2000: 58) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสามารถทำให้ผู้ตามทำงาน อย่างมีขวัญและกำลังใจ

โดนีดสัน (Donaidson, 2001: 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

วีลีน และฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2002: 225) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะ และความสามารถที่ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

โอเวน (Owens, 2004: 263) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามมุ่งหมาย ลดความขัดแย้ง และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

ดาฟท์ (Daft, 2005: 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

แนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆเพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomational Leadership) มีชื่อเรียกที่เป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีนักวิชาการใช้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

วัลภา อิสระธานันท์ (2545: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กร และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

กัลยาณี พรมทอง (2546: 62) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

นัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546: 44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ หรือมาจากภายนอกองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพปกติตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์การจะเป็นผู้ที่มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบหลายอย่างด้วยกัน คือ อาจจะเป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้เจรจาต่อรองระหว่างผลประโยชน์ และเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่าง ๆขององค์การ ที่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการจากองค์การ ว่าต้องการให้เขาแสดงบทบาท และหน้าที่ใดเป็นสำคัญ

วรรณี หิรัญญากร (2546: 9) ให้ความเห็นว่าเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างมีศิลปะในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานเกิดความต้องการและแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์การในทิศทางที่ดีขึ้น

วันชัย ธงชัย (2547: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง เป็นผู้นำที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vission) ของทีมโดยผู้นำจะเป็นผู้ยกระดับวุฒิภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ร่วมงาน และผู้ตาม และองค์การ ตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548: 7) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่า

ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ

เบิร์น (Burn, อ้างถึงใน เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2546: 44) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจ และยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่นำไปสู่การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดี และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

2.2.4 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4.1 ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เป็นผู้คิดขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1920 ผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ซึ่งถือเป็นผลงานที่ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ที่ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำ ต่อมาในปีค.ศ. 1980 นักวิจัยด้านจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในช่วงศตวรรษนั้นเกิดการแปรรูป และมีการฟื้นฟูองค์การต่าง ๆ อย่างมากมายและผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการ และจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพและบูชาในตัวผู้นำ ในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเป็นเทพ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของเฮ้าส์ (House, 1977 cited in Muchinsky, 1997: 374) มีลักษณะดังนี้ 1) มีความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจก็เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ตามและยึดมั่นกับความเชื่อของตนเอง การที่ต้องการมีอำนาจ

ก็เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และยึดมั่นกับความเชื่อของตนเองก็เพื่อให้ผู้ตามเชื่อมั่น หรือเชื่อถือในการตัดสินใจของหัวหน้าผู้นำที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ยึดมั่นกับความเชื่อมั่นของตนนั้นยากที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่น 2) แสดงพฤติกรรมว่าเป็นคนเก่ง และประสบความสำเร็จจนเป็นที่ประทับใจของผู้ตาม 3) ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้ตาม วิธีการนี้จะทำให้ผู้ตามเห็นว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นมีความหมาย และดลใจให้ผู้ตามเป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานผู้นำจะกำหนดบทบาทเพื่อการปฏิบัติที่ผู้ตามเป็นความภูมิใจ เช่น แทนที่จะบอกว่าสร้างกำแพงก็บอกว่าช่วยกันสร้างวิหาร เป็นต้น 4) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างเพื่อให้ผู้ตามเอาอย่าง 5) ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ตาม และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม และ 6) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ให้ทำงานที่ท้าทาย สนับสนุน สร้างทีมให้มีความร่วมมือ ให้รับผิดชอบเป็นต้น

บาส (Bass, 1985: 35 - 51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้คลอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น บาส เสนอว่า ผู้นำแบบบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การให้อำนาจในปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นสิ่งที่สงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ได้ใช้คำว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าการสร้างบารมี ซึ่งหมายถึงการ มีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่าการสร้างบารมีเนื่องจากการสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม สำหรับผู้วิจัยบางคนกล่าวว่าการสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ บาส (Bass) จึงใช้คำว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าการสร้างบารมี บาส (Bass) กล่าวว่าผู้นำบารมีเป็นพวกเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่า คิดว่าตัวเองเหนือคนอื่นในเรื่องจุดหมายปลายทาง ผู้ตามไม่เพียงแต่เชื่อฟังผู้นำเท่านั้น แต่ศรัทธาในความเก่งกาจของผู้นำ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งกลไกลต่าง ๆ ของผู้ตามทางจิตวิทยา เขายังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า พวกผู้นำบารมี (Charisma) แตกต่างจากพวกหัวรั้น ดื้อ ยืดหยุ่นให้โอกาส มีเสน่ห์ แต่เขาใช้อารมณ์ดึงดูด ขณะที่คนอื่นใช้เหตุผล แต่ผู้นำบารมีสมัยใหม่ใช้ความเชี่ยวชาญ และทักษะการชักนำที่ยอดเยี่ยม ยิ่งไปกว่านั้น การตอบสนองของคนต่อผู้นำบารมีไม่มี

รูปแบบใด ภาวะผู้นำแบบนี้ มักจะปรากฏเมื่อองค์การอยู่ในสภาวะตึงเครียดและหัวเลี้ยวหัวต่อ ผู้นำบารมีจะมีประโยชน์เมื่ออำนาจบารมีล้มเหลวในการแก้วิกฤต และรักษาองค์การไว้ มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำบารมีเช่น งานของ โฮเวล และฟรอสท์ (Howell and Frost) ได้ทดลองในห้องปฏิบัติการโดยมีการวัดพฤติกรรมของผู้นำ และพบว่าพฤติกรรมแบบมีบารมีของผู้นำส่งผลให้ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomation Leadership) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย

2.2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomation Leadership Theory) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลโดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2543: 84-90) ได้รวบรวมลักษณะ และพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณลักษณะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เช่น

1. ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเฉลียวฉลาดปรับตัว เก่ง มีความเพียรพยายาม ร่างกายแข็งแรง กระตือรือร้น เป็นคนทำงานหนัก เชื่อมั่นในตนเอง ไหวพริบ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พลังงานสูง หรือไฟแรง ความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ความรู้ ภูมิปัญญา และบูรณาการส่วนบุคคล

2. ผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จะต้องใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรมภายในหน่วยงาน เชื่อมั่น และให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน รู้จักตนเองเป็นอย่างดี กล้าเสี่ยง และยอมรับการสูญเสีย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล วิสัยทัศน์ให้ความเป็นจริง มุ่งเน้นพัฒนางานไปสู่อนาคต

3. ผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง จะต้องมีภารกิจที่น่าสนใจ เป็นนักคิดที่ยิ่งใหญ่มีจริยธรรมสูง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกไว เป็นนักเสี่ยง เป็นนักตัดสินใจ ใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด สื่อความหมายอย่างมีประสิทธิผล สร้างทีมงาน กล้าหาญและมีความผูกพัน

4. ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะนำสิ่งที่ดีที่สุดของผู้อื่นออกมา โดยหวังสิ่งที่ดีที่สุดจากผู้ตามของตนเอง ศึกษาความต้องการของผู้อื่นอย่างละเอียด จัดตั้งมาตรฐานที่สูงสำหรับความเป็นเลิศ ใช้แบบสนับสนุนความสำเร็จ ยอมและให้การยอมรับกับผลสัมฤทธิ์และใช้การผสมผสานกับของการส่งเสริมแรงทั้งหมดทางบวก และทางลบ

5. กุญแจแห่งความสำเร็จ ได้แก่ยอมรับความรับผิดชอบส่วนบุคคล พัฒนาโครงสร้างอิทธิพลของการคิดมากกว่าการควบคุมผลลัพธ์หลีกเลี่ยงกลุ่มคนที่ไม่ทำงานบริหารพนักงานเป็นรายบุคคล เน้นจุดมุ่งหมายแทนที่จะเป็นตัวปัญหาเป็นหัวหน้าพร้อมกับเป็นพี่เลี้ยงฝึกอบรมคนของตนเอง ให้อภัยในความผิดพลาดหรือเป็นการเรียนรู้มิใช่ยอมรับเฉพาะที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม และไม่พยายามใช้เล่ห์เหลี่ยมกับคน

6. การปฏิบัติภาวะผู้นำ ได้แก่ท้าทายกระบวนการโน้มน้าวใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำให้แม่แบบของแนวทางและสนับสนุนทางด้านจิตใจ

7. ความผูกพันภาวะผู้นำในอนาคต ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ สนับสนุนความร่วมมือ ทำให้ผู้อื่นเข้มแข็ง ทำตัวเองให้เป็นตัวอย่าง และยอมรับในการทำคุณประโยชน์ของปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ยังมีเทคนิคมากมายที่จะใช้สนับสนุนกระบวนการแต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นอยู่กับทัศนะคติ ค่านิยม และทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการศึกษามีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้เสี่ยงภัยสุขุมรอบคอบ
3. เชื่อใจต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน
4. รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การที่มีต่อการทำงาน
5. ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์
6. มีทักษะทางความคิดและรู้แนวคิดในแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ปัญหา
7. มีสัญชาติญาณที่สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 31-46) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี เบอร์น และบาส เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowerring) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ก่อนจะมาเป็นแนวความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยมีแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 367) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยคำว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ได้กล่าวถึงเบอร์น (Burns) เป็นบุคคลแรกที่นำมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน โดยเบอร์นอธิบายภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า “ เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำ และผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวว่าจะหาวิธีการยกระดับจิตใจ ของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความเป็นมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัวความโลภ ความอิจฉาริษยา หรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” ตามแนวคิดของเบอร์นใครก็ได้ ในองค์การจะอยู่ในตำแหน่งหรือในองค์การแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ตาม

เบรินส์ (Burns, 1978 อ้างถึงใน สุทิศา ศรีตังนนท์, 2547: 30) เป็นผู้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) เขามีความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) คือ เป็นปฏิสัมพันธ์

ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของผู้นำว่า “การให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำ และ ผู้ตาม” และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำ และผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกัน และกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริง ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับด้านความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่าย ให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สาระสำคัญของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่ถึงพอใจต่อสภาพเดิม นำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิม ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคห์ลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่จะยังประโยชน์แก่ผู้นำ และผู้ตาม ภาวะผู้นำดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกมต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรม

บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543: 22-24) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของเบรินส์มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภทซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและมีความเกี่ยวเนื่องภาวะผู้นำระหว่างทั้งสองแบบได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงรายละเอียดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” Fou I’s คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Charismatic or Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว

หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะ ได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่นบางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคน

ได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4 I's ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีทีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามรายละเอียด ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือ การทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมี

ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามรถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักวิชาการได้เรียกและให้ความหมายที่แตกต่างกันคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบปริวรรต ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำปฏิรูป ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ไม่ว่าจะให้ความหมายอย่างไรก็ตาม นักวิชาการเหล่านี้ก็ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส จึงถือได้ว่าชื่อที่มีนักวิชาการต่าง ๆ เรียกไว้แล้วนั้นก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

ในสภาพปัจจุบันนี้การศึกษาของประเทศไทย ได้พบกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจที่อยากจะทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมากว่ามีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเป็นหรือไม่ อย่างไร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเอง มีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความภาคภูมิใจต่อผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย แต่ผู้วิจัยจึงเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเดียวเท่านั้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลในเชิงการบริหาร ส่วนใหญ่จะใช้คำว่าประสิทธิผลขององค์การ(Organizational Effectiveness) หรือประสิทธิผลสถานศึกษา (School Effectiveness) ประสิทธิผลเป็นตัวที่ใช้พิจารณาได้ว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) มีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ที่ให้คำนิยาม ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำว่าประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นการรวมคำสองคำระหว่างคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) กับองค์การ (Organization) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะศึกษาคำสองคำนี้ก่อนคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความมากน้อย (Degree) ขององค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด ส่วนคำว่า องค์การ (Organization) หมายถึงศูนย์กลางกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงาน ถ้าเป็นหน่วยงานสาธารณะ เรียกว่าองค์การบริหารราชการถ้าเป็นหน่วยงานของเอกชนเรียกว่าองค์การบริหารส่วนธุรกิจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 871) ซึ่งในที่นี้เราต้องการที่จะใช้คำว่าศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่า เป็นสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้

มาใช้ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

ภารดี อนันต์นาวี (2545: 24) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

อุทัยวรรณ โชชื่น (2546: 45) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพด้านการศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของสังคม

ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547: 38) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้

นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 48) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง

สุดา บุญเถื่อน (2549: 61) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อำภา ปิยารมย์ (2549: 39) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เบนนิส (Bennis, 1989: 214 -215 อ้างถึงใน บุษราคาญจน์ เป็ดทอง, 2549: 35) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจ

ฮอย และมิเกล (Hoy and Miskel, 2001: 289 – 300) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง (ดี) ด้านการเรียนรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับที่สูงขึ้นไป (เก่ง) และด้านการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มีสุข) โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลมีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

พิภพ วชังเงิน (2547: 45) กล่าวไว้ว่า องค์การจะพัฒนาก้าวหน้าได้ต้องอาศัยปัจจัยรอบด้าน แม้มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด หากขาดปัจจัยองค์ประกอบ หรือเครื่องมือที่ดีความสำเร็จก็ยากจะบังเกิดได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล

1) มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน

2) มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

3) มุ่งเน้นการบริการ

4) พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระดับ ผู้บริหารยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมาย และวิธีการต่าง ๆ ขององค์การ

5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน

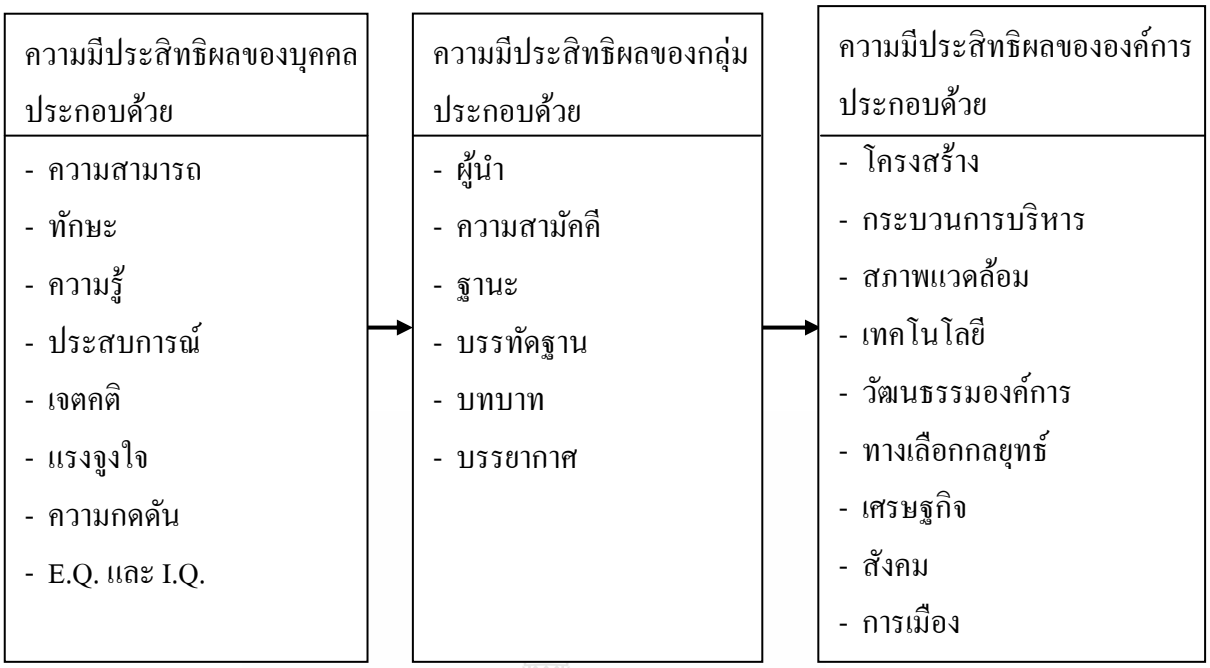
6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดีตลอดเวลา

7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆให้ลุล่วงไป

8) มีแผนงานที่ดี

9) มีหน่วยกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

10) มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล



ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคคล กลุ่ม องค์การ

(ที่มา: พิภพ วชังเงิน, 2547: 45)

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson and Other, 1982: 27 อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548: 50) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้วิธีการหลายเกณฑ์ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต
2) ประสิทธิภาพ
3) ความพึงพอใจ
4) ความสามารถในการปรับตัว
5) การพัฒนา
6) การอยู่รอด

พาร์สัน (Parson, 1960: 99 อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546: 33) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3) การบูรณาการ (Integration)
4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

พิภพ วชังเงิน (2547: 45) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การจะพัฒนาก้าวหน้าได้ต้องอาศัยปัจจัยรอบด้าน แม้มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด หากขาดปัจจัยองค์ประกอบ หรือเครื่องมือที่ดี ความสำเร็จก็ยากจะบังเกิดได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล

1) มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน

2) มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

3) มุ่งเน้นการบริการ

4) พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับ ยึดโยงให้ผู้บริหาร ยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่างๆ ขององค์การ

5) คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน

6) ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ดีตลอดเวลา

7) สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆให้ลุล่วงไป

8) มีแผนงานที่ดี

9) มีหน่วยกลยุทธ์ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

10) มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305 – 306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001: 305 – 306) ในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาจากความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มาใช้ให้สอดคล้องกับสถานศึกษา

2.3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการที่มีนักวิชาการต่างสาขากันต่างก็ตีความหมายของ ประสิทธิผล แตกต่างกันออกไป ตามแนวคิดความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงจำเป็นจะต้องครอบคลุมถึงตัวแปร หรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง มีผู้ที่กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

มาโฮนี และเวทท์เซล (Mahoney and Weizel, 1969 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549: 40) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยและพัฒนาได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาความใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ และการพัฒนา

ไอวานซีวิช และดอนเนลลี่ (Ivancevich and Donnelly, 1982: 37 อ้างถึงใน อำภา ปิยรมย์, 2549: 42) ได้สรุปจากการรวบรวมงานวิจัยว่าเครื่องบ่งชี้ของความมีประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Servival)

เดสเลอร์ (Dessler, 1986: 68) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือการอยู่รอดดังนั้นตัวแปลที่ใช้ในการประเมินได้แก่ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985: 121-122) ได้เสนอ แนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)

3) การบูรณาการ (Integration)

4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 384 – 397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

2) การบรรลุเป้าหมาย

3) ความพึงพอใจในการทำงาน

4) ความสนใจในชีวิต

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 305 – 306) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจน การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Hoy and Miskel, 2001: 305) จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวได้ว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ทางโรงเรียนและสังคมต้องการ

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคง

ทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546: 36)

สรุปได้ว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวกคือการวางแผนในการพัฒนานักเรียนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อมุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีคุณสมบัติทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญารวมทั้งมีจิตใจปลูกฝังความคิดในทางที่ดี สามารถแยกแยะ และเลือกว่าที่จะทำสิ่งที่ถูกที่ควรและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ควรได้ด้วยตนเอง

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถ

เห็นได้ว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือความสามารถในการบริหารและการให้ความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้านทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถของครู รวมทั้งการถ่ายทอด และปลูกฝังความรู้ ความสามารถและความดีให้เกิดกับนักเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อุษณีย์ รักซ้อน (2543: 37-38) ได้กล่าวว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน คือความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนให้ผ่านพ้นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิคม กันตะคะนันท์ (2548: 58) เสนอเกณฑ์บ่งชี้วัดประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากที่กล่าวมาเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการศึกษาความสามารถขององค์การในการดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ตั้งไว้รู้จักวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวและปรับวิธีการให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปโดยมุ่งให้เกิดในด้านของการพัฒนาที่ดีขึ้นและเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกทางขององค์การ

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหารการจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากรและทรัพยากรได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น จำนวน 185 เขต อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2553: 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 56 หมู่ที่ 4 ถนนเพชรเกษมสายเก่า ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี เป็นส่วนราชการบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด และเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ทิศเหนือ ติดต่ออำเภอท่าม่วง อำเภอท่ามะกา อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อำเภอเมืองจังหวัดนครปฐม และทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2553: 3)

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นไป โดยที่การจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้สัมฤทธิผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างกว้างขวางและทั่วถึงพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษากับประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมายการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

1. นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพ สำเร็จการศึกษา ได้ศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และตรงตามศักยภาพ

3. สนับสนุนการระดมทุน เพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการ

4. สร้างจิตสำนึก ตระหนัก เห็นคุณค่าหวงแหน อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ ของจังหวัดราชบุรี

5. สถานศึกษา ครู นักเรียน ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและขวัญกำลังใจ

กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

6. พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่ยากลำบาก

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2553: 24)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุดใจ วิชัย (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบบสังคมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า 1) ระบบสังคมในโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระบบสังคมของโรงเรียน 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการบริหาร และสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชรัตน์ จีนขาวขำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างบารมี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิทธิพงษ์ ใจผูก (2547: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.1 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 59 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 45.9 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ (1) การสร้างแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา (3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหารและขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พักตร์สร สิรบุณยภัค (2548: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า 1) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการรักองค์กร และ

ด้านการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ ความยืนหยัด ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการ การบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน 3) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สราญรัตน์ จันทะมล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

บุษราคาญจน์ เป็ดทอง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1 แยกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชครูในอำเภอคลองหาดผลการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และมีความสามารถ แก้ไขปัญหาได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยรวม และรายด้าน

พูนสุข สุขประยูร (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการศึกษาโดยรวม และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำภา ปิยารมย์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำนวน 375 คน ผลการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิผลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกอยู่ในระดับสูง

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ความน่าเชื่อถือ 4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. การมีวิสัยทัศน์ และวัสดุประสงค์ร่วมกัน 6. เน้นการเรียนการสอน 7. การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 2) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

บุญโสม ดีเลิศ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมรอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่สอนในโรงเรียนต่างประเภทกันและอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน รับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกรองโรงเรียน 2) องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรสุณี หงส์ลอย (2550:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า 1) การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ศิริพร ตันติยมาศ (2550: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร 8 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) กิจกรรมที่ทำร่วมกัน 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ทักษะด้านภาวะผู้นำ 4) ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม 5) การติดต่อสื่อสาร6) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 7) องค์การ(เครือข่ายโรงเรียน)แบบมีส่วนร่วม 8) บรรยากาศการมีส่วนร่วม 2) ระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และนำไปเป็นประโยชน์ได้

สิทธิพงศ์ เกรอด (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพร่วมและรายด้านพบว่า 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การนิเทศแบบไม่ชี้นำ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบชี้นำโดยให้ข้อมูลข่าวสาร และการนิเทศแบบชี้นำโดยการควบคุม 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผู้วิจัยไว้จำนวนมากดังจะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

ทิชชี และเดวาน่า (Tichy and Devanna, 1986 อ้างถึงใน, สุมาลี วิทยรัตน์, 2543: 53) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้สรุปลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญความจริง 3) เชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนะภาพ

บาส และคนอื่น ๆ (Bass and other, 1987: 73-87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง วิธีการศึกษาคือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่าการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญาและการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการเรียนรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการเรียนรู้

เคอร์เทน (Curtain, 1989: 41 อ้างถึงใน, อานุชิต แก้วก่า, 2550: 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในอลาเมตารัฐแคลิฟอเนีย การวิจัยให้ความสำคัญของความสามาถในวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 รายการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไหร่ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

สเทียร์ และเทอร์บอร์ก (Steers and Terborg, 1995 อ้างถึงใน, รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543: 30) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

แฮนส์แมน และโกลดริง (Hansman and Goldring, 2001: 399-423, อ้างถึงใน จามจุรี จำเมือง, 2548: 70) ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจาการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่าครูมีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งในประเทศและนอกประเทศ พบว่าการศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำเป็นผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดกับผู้ร่วมงาน ยอมรับ เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา และช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล มีกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์งานการศึกษาให้พัฒนายิ่งขึ้นไป ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอน สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 35 โรงเรียน ซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 414 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 48 - 49) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในที่นี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน จากนั้นใช้วิธีเทียบสัดส่วน รายละเอียดในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ลำดับที่	สถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ	23	14
2	โรงเรียนวัดโบสถ์	10	6
3	โรงเรียนชุมชนวัดบ้านเลือก	8	5
4	โรงเรียนวัดพระศรีอารย์	13	8
5	โรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ	10	6
6	โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง	12	7
7	โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้	10	6
8	โรงเรียนวัดบ้านฆ้อง	10	6
9	โรงเรียนวัดดีบอน	15	9
10	โรงเรียนวัดบางลาน	10	6
11	โรงเรียนวัดดอนทราย	9	6
12	โรงเรียนวัดท่ามะขาม	18	11
13	โรงเรียนวัดมณีโชติ	14	8
14	โรงเรียนธรรมาธิปไตย	9	6
15	โรงเรียนวัดบ้านหม้อ	13	8
16	โรงเรียนชุมชนวัดเจ็ดเสมียน	8	5
17	โรงเรียนวัดสนามชัย	9	6
18	โรงเรียนวัดสร้อยฟ้า	10	6
19	โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง	7	4
20	โรงเรียนวัดท่าหลวงพล	10	6
21	โรงเรียนวัดชัยรัตน์	8	5
22	โรงเรียนวัดสมถะ	14	6
23	โรงเรียนวัดช่องพราน	13	8
24	โรงเรียนวัดหนองกลางดง	10	6
25	โรงเรียนวัดโคกทอง	7	4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26	โรงเรียนวัดเขาพระ	10	6
27	โรงเรียนวัดเขาส้ม	8	5
28	โรงเรียนวัดหนองมะค่า	13	8
29	โรงเรียนบ้านหนองใยบัว	16	10
30	โรงเรียนวัดนางแก้ว	25	15
31	โรงเรียนบ้านเนินม่วง(ประชาบำรุง)	8	5
32	โรงเรียนบ้านหนองตาพุด	8	5
33	โรงเรียนวัดแก้วฟ้า	24	15
34	โรงเรียนบ้านหนองกวาง	15	9
35	โรงเรียนวัดระฆังทอง	7	4
	รวม	414	250

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2552: 25)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความ ในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการโดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice) ประกอบด้วย สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของท่าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี

เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิด และทฤษฎีของ บาส และอโวลิโอ(Bass and Avolio) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คุณลักษณะละ 8 ข้อ รวมจำนวน 32 ข้อ คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (Charismatic or Idealized Influence)
2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิดและทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมจำนวน 32 ข้อ คือ

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก
3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมา แก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ทางด้านวัดและประเมินผลการศึกษา ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Vlidity) ความถูกต้องด้านภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของตอนที่2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .99 ตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .99

8) ได้เครื่องมือวิจัย ที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1) ประสานงานกับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 250 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 250 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3) เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ที่ส่งไปยังสถานศึกษา จำนวน 250 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มา แปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า(Rating Scale)มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อทราบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวมการแปรผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

4) นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553: 316) แปรความหมาย ดังนี้

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

5) นำข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต2 ทั้งนี้นำด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันนำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทีละตัว เพื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติ ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้มี 2 ค่า คือ 1) ค่าความตรงของเครื่องมือ ด้านดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม (ค่าIOC: Index of Item Objective Congruence) และ 2) ค่าความเที่ยงด้านคุณภาพของเครื่องมือ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 245)

1) ค่าความตรงของเครื่องมือ

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

+ 1	หมายถึง	ข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย
- 1	หมายถึง	ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามเนื้อหาในการวิจัย

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยง (คุณภาพของเครื่องมือ) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204)

2) ค่าความเที่ยงด้านคุณภาพของเครื่องมือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1}[1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}]$$

เมื่อ	α	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ในที่นี้คือค่าความเชื่อมั่น
	k	หมายถึง	จำนวนข้อ
	S_i^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนการตอบแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.5.3 สถิติพื้นฐาน

3.5.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

$$P = \frac{f}{n} \text{ x } 100$$

เมื่อ	P	หมายถึง	ค่าร้อยละ
	f	หมายถึง	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	n	หมายถึง	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.5.3.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

$$\overline{X} = \frac{\sum_{i=1}^{n} xi}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

X_i หมายถึง คะแนนแต่ละจำนวน

n หมายถึง จำนวนข้อมูล

$\sum_{i=1}^{n} xi$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

3.5.3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนข้อมูล

X_i หมายถึง ค่าคะแนนแต่ละคน

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

3.5.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 304)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

ΣX หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X

ΣY หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y

ΣX^2 หมายถึง ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣY^2 หมายถึง ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

ΣXY หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y แต่ละคู่

n หมายถึง จำนวนคู่ของข้อมูล

3.5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = a+b_1X_1 + b_2X_2 +\dots + b_kX_k$$

เมื่อ Y' หมายถึง คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2...b_k$ หมายถึง ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2\dots X_k$ หมายถึง คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y=\beta_1Z_1+ \beta_2Z_2+\dots+ \beta_kZ_k$$

เมื่อ Z'_Y หมายถึง คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

$\beta_1, \beta_2...\beta_k$ หมายถึง ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2 \ldots Z_k$	หมายถึง	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
k	หมายถึง	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการทำนายแบบถดถอยแบบขั้นตอน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกตามลำดับได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

X_{tot}	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_1	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
X_2	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_4	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_{tot}	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	หมายถึง	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก
Y_3	หมายถึง	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	หมายถึง	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
n	หมายถึง	จำนวนครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม
$\overline{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
DF	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	หมายถึง	ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ทดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ทดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจการพยากรณ์
Adjusted R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
SE.B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอน สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 จำนวนแบบสอบถาม 250 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่บอกขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	51	20.40
	หญิง	199	79.60
	รวม	250	100.00
2.	อายุ		
	20-30 ปี	14	5.60
	31-40 ปี	44	17.60
	41-50 ปี	40	16.00
	51 ปีขึ้นไป	152	60.80
	รวม	250	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	224	89.60
	ปริญญาโท	26	10.40
	รวม	250	100.00
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	7	2.80
	5 -10 ปี	23	9.20
	11 – 15 ปี	63	25.20
	มากกว่า 15 ปี	157	62.80
	รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 250 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.60 เป็นเพศชายรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 20.40 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ17.60 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 น้อยที่สุดอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.60 ส่วนระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.60 รองลงมาวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.40 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า15 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 -15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.20 น้อยที่สุดประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.80

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี(X_1)	4.14	.47	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	4.18	.39	มาก
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_3)	4.16	.32	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	4.10	.38	มาก
	รวม (X_{tot})	4.15	.32	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ =4.15, $S.D.$= .32) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.18, $S.D.$ = .39) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_3) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, $S.D.$ = .32) ตามด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(X_1) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, $S.D.$= .47) และมีค่าน้อยสุดคือด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.10, $S.D.$ = .38) เมื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี	$\overline{X}$	$S.D.$	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	4.13	.61	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.17	.61	มาก
3	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	4.16	.65	มาก
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.17	.66	มาก
5	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.19	.63	มาก
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	4.14	.64	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้	4.12	.62	มาก
8	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงาน	4.07	.64	มาก
รวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1)		4.14	.47	มาก

จากตารางที่ 4.3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี(X_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14 *S.D.* = .47) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1) พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหารควรมีผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.19, *S.D.* = .63) รองลงมาเท่ากันสองข้อคือผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, *S.D.* = .61) และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.17, *S.D.* = .66) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.07, *S.D.* = .64)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
9	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค	4.17	.62	มาก
10	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน	4.18	.67	มาก
11	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ ในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค	4.13	.67	มาก
12	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.16	.64	มาก
13	ผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ	4.14	.62	มาก
14	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.22	.62	มาก
15	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	4.24	.61	มาก
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.18	.67	มาก
	รวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.18	.39	มาก

จากตารางที่ 4.4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, *S.D.* = .39) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) พบว่าผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, *S.D.* = .61) รองลงมาคือผู้บริหาร

ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.22, *S.D.* = .62) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.13, *S.D.* = .67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
17	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.24	.61	มาก
18	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	4.23	.64	มาก
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ	4.16	.61	มาก
20	ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน	4.15	.61	มาก
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา	4.08	.62	มาก
22	ในการพิจารณาปัญหา และแก้ปัญหาผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.23	.65	มาก
23	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.08	.65	มาก
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.14	.71	มาก
□	รวม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	4.16	.32	มาก

จากตารางที่ 4.5 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, *S.D.* = .32) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) พบว่าผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, *S.D.* = .61) รองลงมาเท่ากัน 2 ข้อคือ ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23, *S.D.* = .64) และในการพิจารณาปัญหา และแก้ปัญหาผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23, *S.D.* = .65) น้อยที่สุดเท่ากันสองข้อ คือผู้บริหารมีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.08, *S.D.* = .62) และผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงาน เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.08, *S.D.* = .65)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	4.03	.67	มาก
26	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล	4.00	.67	มาก
27	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	4.08	.64	มาก
28	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.12	.68	มาก
29	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.15	.66	มาก
30	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.15	.68	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา	4.14	.65	มาก
32	ผู้บริหารสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.14	.66	มาก
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.10	.38	มาก

จากตารางที่ 4.6 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นและปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, *S.D.* = .38) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4) พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกรายข้อโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อคือ ผู้บริหารแสดงการยอมรับ และชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.15, *S.D.* = .66) และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.15, *S.D.* = .68) รองลงมาเท่ากันสองข้อคือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธามีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .65) และผู้บริหารสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .66) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.03, *S.D.* = .67)

4.3 การวิเคราะห์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)	4.12	.48	มาก
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2)	4.14	.50	มาก
3	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.07	.49	มาก
4	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.14	.52	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.12	.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.12, *S.D.* = 0.45) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก มีค่าเฉลี่ย (Y_2) ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .50) ซึ่งเท่ากันกับ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .52) รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.12, *S.D.* = .48) และน้อยสุดคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.07, *S.D.* = .49)

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
1	ครูผู้สอนมีการดำเนินการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน	4.18	0.63	มาก
2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาระดับสูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.14	0.65	มาก
3	นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ	4.17	0.67	มาก
4	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ	4.16	0.68	มาก
5	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.07	0.66	มาก
6	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ	4.08	0.67	มาก
7	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดกิจกรรมทางวิชาการ กับหน่วยงานราชการต่างๆ	4.06	0.63	มาก
8	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามเป้าที่ตั้งไว้เป็นที่น่าพอใจ	4.08	0.65	มาก
	รวม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.12	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, *S.D.* = .48) และเมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์ พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมากทุกรายข้อโดยที่ ด้านครูผู้สอนมีการดำเนินการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18, *S.D.* = .63) รองลงมาคือนักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติกิจกรรม ตามความต้องการความสนใจ ความถนัด และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, *S.D.* = .67) และน้อยที่สุดคือนักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดกิจกรรมทางวิชาการ กับหน่วยงานราชการต่างๆ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.07, *S.D.* = .64)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
9	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียน	4.17	.68	มาก
10	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.15	.65	มาก
11	นักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย	4.08	.63	มาก
12	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเจตคติที่ดี และตั้งใจ/สนใจในการศึกษาเล่าเรียน	4.14	.66	มาก
13	นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.12	.66	มาก
14	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.15	.65	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
15	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.13	.64	มาก
16	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างเพียงพอ ต่อความต้องการของนักเรียน	4.15	.68	มาก
ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก(Y_2)		4.14	.50	มาก

จากตารางที่ 4.9 เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก (Y_2) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .50) และเมื่อทำการพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก(Y_2) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, *S.D.* = .68) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองข้อคือ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.15, *S.D.* = .65) และด้านนักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.15, *S.D.* = .65) และน้อยที่สุดคือนักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.08, *S.D.* = .63)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
17	ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาของท่าน มีการทบทวน นโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสมทันกับสถานการณ์ สังคมในปัจจุบัน	4.06	0.66	มาก
18	สถานศึกษาของท่าน มีการอบรม หรือประชุมชี้แจง ให้ความรู้ในแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตร และนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.13	0.62	มาก
19	ครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.01	0.68	มาก
20	ครูมีการพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของทางโรงเรียน	4.07	0.62	มาก
21	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.04	0.65	มาก
22	สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้	4.14	0.63	มาก
23	คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้วิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	4.04	0.64	มาก
24	ครูนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	4.01	0.68	มาก
รวมด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)		4.07	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, *S.D.* = .49) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมากทุกรายข้อโดยที่สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ($\overline{X}$ = 4.14, *S.D.* = .63) รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการอบรม หรือประชุมชี้แจง ให้ความรู้ในแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตร และนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 4.13, *S.D.* = .62) และน้อยที่สุดเท่ากันสองข้อคือ ครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.01, *S.D.* = .68) และครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.01, *S.D.* = .68)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	$\overline{X}$	*S.D.*	การแปลความหมาย
25	ผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	4.18	0.64	มาก
26	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	4.16	0.66	มาก
27	ผู้บริหารและคณะครูมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน	4.20	0.63	มาก
28	ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน	4.09	0.68	มาก
29	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.12	0.67	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)			การแปลความหมาย
30	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา	4.13	0.69	มาก
31	ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น	4.09	0.67	มาก6
32	ผู้บริหารและคณะครูสามารถ วางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ	4.13	0.67	มาก2
รวม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)		4.14	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.11 เกี่ยวกับการมีประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) เมื่อแยกเป็นตัวประกอบย่อย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, $S.D.$ = .52)และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ ด้านด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ผู้บริหาร และคณะครูมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ($\overline{X}$ = 4.20, $S.D.$ = .63) รองลงมาคือผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.18, $S.D.$ = .64) และน้อยที่สุดเท่ากันสองข้อคือผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.09, $S.D.$ = .68) ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่นมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.09, $S.D.$ = .67)

4.4 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง					
	ความสามารถในการผลิตนักเรียน(Y_1)	ความสามารถในการพัฒนานักเรียน(Y_2)	ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน(Y_3)	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน(Y_4)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot})	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1)	.912**	.726**	.702**	.592**	.809**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.625**	.781**	.594**	.502**	.692**	ปานกลาง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	.475**	.507**	.556**	.467**	.554**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	.543**	.535**	.612**	.809**	.694**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	.799**	.785**	.754**	.722**	.846**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง(Y_{tot}) อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง(Y_{tot}) อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง (r = .846) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามรายด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(X_1) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .809) การสร้างแรงบันดาลใจ(X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง(Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r =.692) การกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .554) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .694)

การวิเคราะห์แสดงให้เห็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างแรงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot})		
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1)	.809**	สูง	ทางบวก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.692**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	.554**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	.694**	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	.846**	สูง	ทางบวก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .846) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = .809) คู่ที่มีความสัมพันธ์อันดับ3 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง(Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .694)คู่ที่มีความสัมพันธ์อันดับ4 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .692) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ค่าน้อยสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_3) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง(Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = .554) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางเพื่อหาค่าความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	39.695	4	9.924	234.204	.000
Residual	10.426	245	. 043		
Totel	50.120	249			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวเกณฑ์คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความแปรปรวน F = 234.204

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว

ตัวแปรอิสระ	R	R^2	Adjusted R^2	Std. error	F
X_1	.809	.654	.652	.265	468.278
X_1 X_4	.871	.759	. 757	.221	388.612
X_1 X_4 X_2	.884	.782	.780	.211	294.521
X_1 X_4 X_2 X_3	.890	.792	.789	.206	233.204

การวิเคราะห์การพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้วยวิธีการเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้น โดยการทดสอบค่าสถิติส่วนรวม เอฟ (Overall F- Test)

ผลการวิเคราะห์พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัว มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านทั้ง 4 ตัว เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2) ส่วนตัวแปรอิสระด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 4 ตัว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตั้งแต่ .809 ถึง .890

จากตารางที่ 4.15 จะพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เมื่อนำตัวแปรอิสระใส่เข้าไปในสมการจะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของการพยากรณ์เปลี่ยนไปด้วย โดยพบว่าเมื่อใส่ปัจจัยคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการจะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .809 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 65.40 (R^2 = . 654) และเมื่อใส่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) เพิ่มเข้าไปในสมการเป็นตัวที่2

จะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .871 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 75.90 (R^2 = . 759) จากนั้นเมื่อใส่ปัจจัย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เพิ่มเข้าไปเป็นตัวที่3ในสมการจะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพิ่มขึ้นเท่ากับ .884 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เกิดขึ้นร้อยละ 78.20 (R^2 = .782) และเมื่อใส่ปัจจัยตัวสุดท้ายคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) เพิ่มเข้าไปในสมการเป็นตัวที่4 จะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเพิ่มขึ้นเท่ากับ .890 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 79.20 (R^2 = .792) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การสร้างสมการพยากรณ์ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เมื่อผู้วิจัยค้นหากลุ่มตัวแปรที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มาสร้างสมการถดถอย โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	SE.B	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	-.293	.179	-	-1.633	0.104
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.466	.040	.485	11.637	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.485	.046	.411	10.617	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.331	.053	.288	6.243	0.000
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	-.215	.063	-.153	-3.393	0.001
R = .890 R^2 = .792 Adjusted R^2 = .789 Std. error = .206 F = 233.204					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งหมด 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดีประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .466, .485, .331 และ -.215 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .485 , .411 .288 และ -.153 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ -.293 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -.293 + .466\,(X_1) + .485\,(X_4) + .331\,(X_2) - .215\,(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .485\,(Z_1) + .411\,(Z_4) + .288\,(Z_2) - .153\,(Z_3)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏดังนี้

1) ถ้าตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพิ่มขึ้น .485 หน่วย มีทิศทางเดียวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ถ้าตัวแปรด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพิ่มขึ้น .411 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพิ่มขึ้น .288 หน่วย มีทิศทางเดียวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4) ถ้าตัวแปรด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพิ่มขึ้น .153 หน่วย มีทิศทางผกผันกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยปัจจัยสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 สมมุติฐานของการวิจัย

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5 สรุปผลการวิจัย

5.6 อภิปรายผล

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 4 ประการ ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

5.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

5.1.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากขึ้นไป

5.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

5.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2ปีการศึกษา 2553 จำนวน 35 โรงเรียน โดยมีประชากรที่เป็นครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 414 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีเทียบสัดส่วน จำนวน 250 คน

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการโดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Forced Choice) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) รวม 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ มอทท์ (Mott, 1972) รวมจำนวน 32 ข้อ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตรวจให้คะแนนแล้ว มาวิเคราะห์นำมาแจงความถี่ (Frequency) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวมและจำแนกแยกตามรายข้อของแต่ละรายด้าน

5.4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก แล้ววิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวม และจำแนกแยกตามรายข้อของแต่ละรายด้าน

5.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักระดับ ความสัมพันธ์ 5 ระดับ ที่จำแนกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวม และนำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ที่จำแนกเป็นรายด้าน จำแนกในภาพรวม นำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.4.5 วิเคราะห์หาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการแบบ การหาค่าความถดถอยแบบพหุคูณ ด้วยวิธีนำผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำแนกตามรายด้าน กับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ขนาดกลางที่เป็นภาพรวม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน และในภาพรวม โดยนำเฉพาะด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันนำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ เรียงตามลำดับความสำคัญทีละตัวจนครบ โดยพิจารณา เฉพาะด้านที่ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง

5.5 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 250 คนซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า15 ปี มากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80

5.5.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่าในภาพรวม มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้าน มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากทุกรายด้าน และในรายข้อ มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยประเด็นที่มีสภาพปรากฏมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี และพบว่าด้านที่มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.5.3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนพบว่าในภาพรวม มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้าน มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมาก ทุกรายด้าน และในรายข้อ มีสภาพที่ปรากฏอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยประเด็นที่มีสภาพปรากฏมากที่สุดเท่ากันสองข้อคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก กับ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพบว่าด้านที่มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามด้วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

5.5.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ที่ถูกคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 79.20

5.6 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.6.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางของอำเภอโพธาราม ได้ผ่านการสอบ

คัดเลือกเขาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้แต่คนที่คุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในระดับประกาศนียบัตรด้านการบริหารการศึกษา การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ปัจจัยนั้นคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 98 - 100) ตลอดช่วงของการบริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเกิดขึ้นเสมอ ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาก็คือ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือหรือไม่ มีการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไรที่จะนำไปสู่การก้าวไปข้างหน้าด้วยการเปลี่ยนแปลงตามจุดหมายหรือตามความคาดหวังด้วยความราบรื่นมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังนั้น เมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในสถานศึกษาหรือองค์การ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2553: 14) ซึ่งสอดคล้องกับ เนนูส (Nanus, 1989: 71 - 79) ที่กล่าวถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถนำ และพาผู้ตามไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ พัฒนาองค์การและสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะถูกคาดหวังให้มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะถูกคาดหวังให้มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรู้และเข้าใจถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์การจะได้รับ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนขององค์การเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์การให้เป็นที่รู้จักของสังคม รวมทั้งเป็นผู้ให้ คำแนะนำการสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บาส (Bass, 1985) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครูเพื่อให้ทำหน้าที่ ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญโสม ดีเลิศ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และอุดม สิงห์โตทอง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.6.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าทุกด้านโดยเฉพาะข้อที่ว่าผู้บริหารได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารคือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์การ ภารกิจหลักคือของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาการศึกษาพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมาก เพื่อเป็นตัวผลักดันให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสัตย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ มงคลชัย จตุพรชัยมงคล (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โดยที่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าทุก อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมายสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงานผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคมีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์การร่วมกันผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค

5.6.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่า ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ

ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นกระบวนการคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส (Bass, 1985: 95) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในอดีต โดยใช้ความคิดป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหาใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991: 15) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเรา อย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้กลุ่มเสนอความคิดใหม่ต่อโรงเรียน ซึ่งจะทำให้โครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากโดยที่ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาปรากฏผลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

5.6.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกระทำตนเป็นเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส ศรัทธา เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารยังปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม และจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551: 115) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปรากฏผลอยู่ในระดับมาก

5.6.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่าผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารคอยติดตามดูแลเอาใจใส่ ต่อผู้ร่วมงานให้คำแนะนำที่ดีมีประโยชน์ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในผลงานที่เกิดขึ้น ประกอบกับผู้บริหารคอยให้การส่งเสริมสนับสนุน เสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 2) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ยั่วยุความสนใจของผู้ร่วมงาน ให้มองงานของตนเองด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่า ของผลการปฏิบัติงานหรือวิสัยทัศน์ของงานและขององค์การ พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับ ที่สูงขึ้น และยั่วยุให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลง และเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนะ พงศ์สุวรรณ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต1 พบว่าภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

5.6.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก เท่ากันกับ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันของ อำเภอโพธาราม ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความใกล้ชิด พบปะพูดคุยกันมากขึ้น จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนไม่มาก ประกอบกับสภาพพื้นที่ค่อนข้างห่างไกล ครูส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรืออาศัยอยู่ในบ้านพักครู ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีเวลาในการพูดคุยสร้างความคุ้นเคยต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหารมากขึ้น ประกอบกับผู้บริหารในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเน้นทั้งคน และงานมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานได้ดี จึงเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ง่าย และครูพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

เพื่อพัฒนาตน และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล จึงสามารถทำได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991: 373) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกในสถานศึกษาดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิคม กันตะคะนันท์ (2548:48) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข สุขประยูร (2549: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาและวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พักตร์สร สิรบุณยภัค (2549: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาและวิจัย คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผู้บริหาร เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.6.2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก ปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่า สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ตลอดจนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมเสริมต่างๆที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน มีการประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง นักเรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: 36) ที่กล่าวถึง การพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก การแสดงออกในทางที่ดีงามพัฒนาการของร่างกายทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม

ยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ วายุวรรธนะ (2550: 81)ได้ทำการศึกษาวิจัยการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก ปรากฏผลอยู่ในระดับมากปรากฏผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.6.2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิ์ภาพ รวมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาเรื่องการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงนโยบายภาครัฐ วางแนวทางการดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษา ด้านการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครู แสวงหาความรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการสัมมนา ศึกษาดูงาน และดำเนินงานด้านการนิเทศการศึกษาในเชิงรุก เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเพิ่มพูน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนางานในสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นบุคคลสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เตรียมแนวทางในการแก้ปัญหา และวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับนิคม กันตะคะนันท์ (2548: 58) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในองสถานศึกษา ที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เพียรพิจิตร (2548: บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัย ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปรากฏผลอยู่ในระดับมาก

5.6.2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง ปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่าครูผู้สอนมีการดำเนินการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนยุคใหม่ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนจากผู้บอกความรู้ ไปสู่ผู้สร้างประสบการณ์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ครูเตรียมการสอนล่วงหน้าซึ่งจะมีการวิเคราะห์นักเรียนและหลักสูตรโดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไว้หลายแบบ มีการเตรียมสื่อการเรียนรู้และเครื่องมือประเมินผลประเด็นสำคัญคือการทำให้เด็กสนใจ ใคร่รู้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสำคัญคือ เด็กได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพสมองมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนได้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการตระหนักต่อการเป็นพลเมืองดี ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุขและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไปสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001: 305) จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพร งิ้วราย (2550: 97)ได้ทำการศึกษาวิจัยการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.6.2.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาปรากฏผลอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะข้อที่ว่าสถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความตื่นตัว และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ปรับรูปแบบการบริหาร และการดำเนินงานต่างๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เป็นสถานศึกษาที่มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในทุกด้านปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยเทคนิคที่เหมาะสม มีสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับพรชัย เชื้อชูชาติ (2546: 36 - 37) ที่กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือความสามารถในการบริหารและการให้ความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถของครู รวมทั้งการถ่ายทอดและปลูกฝังความรู้ ความสามารถและความดีให้เกิดกับนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หิรัญลักษณ์สุต (2550: 81)ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต2โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาปรากฏผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.6.3 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2 พบว่าทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (Seers, 1997: 46) ที่กล่าวว่า องค์การจะมีประสิทธิผลสูงได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี และความสามารถในการจัดองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอดมอนส์ (Edmonds, 1979: cited in Hoy and Miskel, 2001: 84) เกี่ยวกับองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสรุปผลวิจัยได้ดังนี้คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน ตั้งความคาดหวัง ในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูงมีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพักตร์สร สิรบุณยภัค (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษรากาญจน์ เป็ดทอง (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยรวมและรายด้าน

5.6.4 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขตโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลจากการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จใช้หลักการบริหารแบบมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้ มีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงานส่งผลให้ การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ บุญยืน (2550: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร โดยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน และสอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5.7 ข้อเสนอแนะ

5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะนำ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.7.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ด้านความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าขอผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาอีกทั้งมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.7.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุงคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้านดังนั้นสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

5.7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้ว ก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 นั้นได้แพร่หลาย และได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหารนักศึกษา นักวิชาการ นักการศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไปจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดราชบุรี

5.7.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่สามารถที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.7.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.7.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.7.2.5 ควรมีการศึกษาวิจัย เชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณ หรือเป็นการสนับสนุน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ วิเชียรเขต. 2551. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรมวิชาการ. 2545. **คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. ม.ป.ท.

_____. 2546. **คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).

กัลยาณี พรมทอง. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กิติ ตยัคคานนท์. 2543. **เทคนิคการสร้างผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร.

คำนวณ ประสมผล. 2547. **สร้างวัฒนธรรมการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.

จันทรานี สงวนนาม. 2545. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

จามจุรี จำเมือง. 2548. **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตราพร งิ้วราย. 2550. **ได้ทำการศึกษาวิจัยการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนะ พงศ์สุวรรณ. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชรัตน์ จีนขาวขำ. 2547. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจิณสมจาร. 2544. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ทัศนา แสวงศักดิ์. 2544. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการเป็นผู้นำชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่10. นนทบุรี: เอส.อาร์.พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

ธีระ รุญเจริญ. 2545. **รายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวเนเกชั่น.

_____. 2546. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง

นงลักษณ์ เรือนทอง. 2550. **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล นามเอี่ยม. 2550. **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

นัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2546. **กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

นิคม กันตะคะนันท์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติมา เทียนทอง. 2544. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2546. **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัล เอ็กเพลส.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญทัน ดอกไธสง. 2545. **การจัดการองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

บุญโสม ดีเลิศ. 2550. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

บุษรากาญจน์ เป็ดทอง. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปราณี เพ็ชร์น่วม. 2548. **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซ็ท.

ปาลิกา นิธิประสริฐกุล. 2547. **ปัจจัยด้านภาวะผู้นาและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม. 2550. **รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.

พรสุณี หงส์ลอย. 2550. **การบริหารงานตามแผนกลยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระธรรมปิฎก. 2544. **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: พิฆเณศพริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.

พสุ เตชะรินทร์, ชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. 2553. **การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พักตร์สร สิรบุณยภัค. 2548. **คุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิเชษฐ์ วายุวรรธนะ. 2550. **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิณสุดา สิริธรังศรี. 2552. **รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 - 20 ปี.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

พิภพ วชังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.

พูนสุข สุขประยูร. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. 2545 . **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. 2550. **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542. **การบริหารหลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธ์.

_____. 2544. **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ .** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธ์.

_____. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 5. **โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 2545. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์.** 28 (มกราคม - มิถุนายน): 31-48.

ราชกิจจานุเบกษา. 2553. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: **http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2553/E/098/28.PDF,** [สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2553]

_____. 2553. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: **http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2553/E/098/62.PDF ,** [สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2553]

ราชบัณฑิตยสถาน. 2539. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525.** (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

รุ่ง แก้วแดง. 2546. **โรงเรียนนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

วรรณี หิรัญญากร. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย ธงชัย. 2547. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัลภา อิสระธานันท์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

_____. 2551. **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. 2550. **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วุฒิไกร เลื่อนแป้น. 2547. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศจี อนันต์นพคุณ. 2542. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค,

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. “ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา: คุณลักษณะของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์,” **วารสารวิชาการ.** 3(มกราคม): 131 - 136.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2553. **การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ตันติยมาศ. 2550. **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภกิจ สานุสัตย์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550. **เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สมเดช สีแสง. 2548. **คู่มือการบริหารโรงเรียน.** ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.

สมบูรณ์ เพียรพิจิตร. 2548. **การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพร หิรัญลักษณ์สุต. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. 2552. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สราญรัตน์ จันทะมล. 2548. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สราวุฒิ บุญยืน. 2550. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2553. **แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553.** ราชบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน ฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. 2548. **คู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ.** กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550. **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550** . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. **แนวทางการประกันคุณภาพสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก ภายใน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. **ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2542.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2546. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิทธิพงศ์ เกรอด. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิทธิพงษ์ ใจผูก. 2547. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

สิปปนนท์ เกตุทัต. 2544. **วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: พิฆเณศพริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.

สิริลักษณ์ สุอังคะ. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดใจ วิชัย. 2546. **ระบบสังคมในโรงเรียนที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุดา บุญเถื่อน. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทิศา ศรีตังนันท์. 2547. **ภาวะผู้นาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2548. **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ.ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

สุนันท์ ประสพผล. 2549. **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุมาลี วิทยรัตน์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำบริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุรชัย โสภาพรม. 2547. **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุบลราชธานีที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2545. “การนิเทศในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน,” **วารสารวิชาการ.** 5,8 (มกราคม): 25-31.

สุลัดดา พงศ์รัตนามาน. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาคม วัดไธสง. 2547. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่2. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ

อานุชิด แก้วก่า. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร**

อำนวย แสงสว่าง. 2545. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อำภา ปิยารมย์. 2549. **การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุดม สิงโตทอง. 2550. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัยวรรณ โชชื่น. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษณีย์ รักซ้อน. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B.M. 1985. **Leadership. And Perfromance beyond expection.** New York: The Free Press.Griffen. 1996. Diction of century music Paul Griffiths. New York: Thamesand Hudson.

Bass, B. M., and other. 1987. **Transformational leadership and the falling dominos effect.** Group and Organization studies, 12, 73 – 87.

Bass, Bernard M, and Bruce J. Avolio. 1991. **The Full Range Model of Leadership.** New York: McGraw-Hill, Inc.

_____. 1994. **Improving Organization. Effectiveness Through Trnsformational Leadership**. California: Sage Publications.

Bennis, W., and Nanus, B. 1985. **Leaders: The Strategies for Taking Change.** New York: Harper and Row.

Bruce and J. Cohn. 1979. **Introduction of Sociology.** New York: McGraw-Hill Book company.

Cambell, J. P. 1972. **Managerial behavior, performance, and effectiveness.** New York: McGraw-Hill.

Cronbach, Lee. J. 1990. **Essentials of psychological testing.** 5 *th* ed. New York: Harper Collins.

Daft, R.I. 2005. **The Leadership. Experience.** Australia: Thomson South Western.

Dessler, G. 1986. **Organization theory integrating structure and behavior**. 2 *th* ed. Englewood Cliffs,NJ: Prentice-hall.

Donaldson, G. A. 2001. **Cultivating leadership in school.** New York: Teachers College Press.

Evers, C. W., and Lakomski, G. 2000. **Doing educational administration.** Oxford: pergamon.

Griffin. 1996. **Diction of 20 th century music Paul Griffiths.** New York: Thames and Hudson.

Grton, Bill. 1983. **School Administration and Supervision.** Dubuque: Wm. C. Brown.

Halpin, A.W. 1966. **Theory and research in administration.** NEW YORK: Random House.

Hersey.P., and Blanchard, K.H**.** 1993. **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hoy, W. K. and Furguson, J. 1985. **Theoretical framework & exploration organization effectiveness of schools. Educational Administration Quarterly.** 21(2), 117-134.

Hoy, W.K., and Miskel, C. G. 1991. **Educational administration: Theory research and practice.** 4 th ed. Singapore: McGraw-Hill.

_____. 2001. **Educational Administration: Theory, Research,and Practice.** 6 th ed. Singapore : McGraw-Hill Book Co-Singapore for Manufacture and Export.

_____. 2005. **Educational Administration: Theory, Research, And Practice**. New York: McGraw-Hill.

Lvancevich, J. M., and Matteson, M. T. 1999. **Organizational behavior and management.** Singapore: McGraw-Hill.

Koontz, H., and Weihrich, D.H. 1988. **Management**. Auckland: McGraw-Hill.

Mott, R.M. 1972. **Organization effectiveness.** Santa Monica : Good Year.

Muchinsky. P.M. 1997. **Phychology Applied to Work: An Introductions to Industrial and Organizational Phychology. 5** th ed. California: Brooks/Cole.

Nanus, B. 1989. **The leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world.** Chcago: Contemporary Books.

Owens, R. G. 2004. **Organizational behavior in education.** Boston: Pearson.

Poster, C. 1990. **Restructuring.** Routledge.

Robbins, S.P. 1978. **Administrative process.** New Delhi: Prentice-Hall of India.

_____. 1998. **Organizational Behavior: Concept Controversics and Application.** 8th ed. New Jersey: Prentice – Hall International.

Schwartz, B. 1980. **Psychology of learning and behavior**. New York: W.W. Norton.

Steers, R. M. 1977. **Organization effectiveness: A Behavioral view.** Santa Monica, Cailf: Good Year Publishing Company, Inc.

Stogdill. R.M. 1974. **Handbook of leadership: a survery of theory and research.** New York: Free Press.

Theodure, Sarbin and Raph H.Jurnur. 1995. **Role The Encyclopedia of Socience.** New Youk: Gordon and Breach Science Publishers.

Ubben, G.C., L. W. Hughes., and C. J. Norris. 2001. **The Principal: Creative Leadership For Effective Schools**. Boston: Allyn & Bacon.

Warner, Cathy. 2005. Educational Leadership Philosophy. [Online]. Available: **https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership.htm**, [10, June,2007].

Wheelen. T. L., and Hunger, J. D. 2002. **Strategic management and business policy.** 8 *th* ed. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์	รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธ์ไสว	สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร. นิพนธ์ วรรณเวช	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. นายณัฐภัทร อินทร์อ่อน	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต2
5. นายวัชรินทร์ ศรีสวย	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต2

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายชื่อคณะกรรมการในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

1. ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ	สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรรมการ และอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
4. ดร. เกียรติดำเกิง คำสุระ	รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02/ 0252 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0253 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02/0133

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นิพนธ์ วรรณเวช

เนื่องด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / 0181

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณัฐภัทร อินทร์อ่อน

เนื่องด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / 0182

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

25 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวัชรินทร์ ศรีสวย

เนื่องด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเนื้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / 0211

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

4 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส

ด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2" โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02/0222

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

4 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีเขต 2" โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดของเรื่องวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร. 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02/ 0223

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

7 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต2

ด้วย นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีเขต 2" โดยมี รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดของเรื่องวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร. 0 2577 5020

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 0145 **วันที่** 3 มกราคม 2554
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะ ฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกูล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/0146 **วันที่** 3 มกราคม 2554
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน รศ.ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะ ฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกูล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0144 วันที่ 3 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ว่าที่ ร.ต.ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะ ฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกูล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0105.1

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

31 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เกียรติดำเกิง คำสุระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

ในการนี้ คณะ ฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมเป็นกรรมการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ราย ในวันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตั้งแต่เวลา 09.00 – 14.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกูล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2577 5020

ภาคผนวก ค

เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ครูผู้สอน

3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาส นี้

(นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ)
นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ [ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง	[ ]
2.	อายุ [ ] 1. 20-30 ปี [ ] 3. 31-40 ปี [ ] 2. 41-50 ปี [ ] 4. 51 ปีขึ้นไป	[ ]
3.	ระดับการศึกษา [ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] 2. ปริญญาตรี [ ] 3. ปริญญาโท [ ] 4. ปริญญาเอก	[ ]
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] 1. น้อยกว่า 5 ปี [ ] 2. 5 -10 ปี [ ] 3. 11 – 15 ปี [ ] 4. มากกว่า 15 ปี	[ ]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนของท่านช่องระดับด้านขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุดความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร**	ระดับปฏิบัติการ					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	สำหรับผู้วิจัย
#	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์		✓				[ ]

การแปรความหมาย ผู้บริหารของท่านเป็นผู้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ อยู่ในระดับ มาก

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป						[ ]
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน						[ ]
3	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน						[ ]
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ						[ ]
5	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน						[ ]
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน						[ ]
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้						[ ]
8	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงาน						[ ]
	การสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค						[ ]
10	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน						[ ]
11	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ ในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค						[ ]
12	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน						[ ]

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
13	ผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ						[ ]
14	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย						[ ]
15	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง						[ ]
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน						[ ]
	การกระตุ้นการใช้ปัญญา						[ ]
17	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ						[ ]
18	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์						[ ]
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ						[ ]
20	ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน						[ ]
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา						[ ]
22	ในการพิจารณาปัญหา และแก้ปัญหาผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน						[ ]
23	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน						[ ]
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						[ ]

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						[ ]
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง						[ ]
26	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล						[ ]
27	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม						[ ]
28	ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล						[ ]
29	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ						[ ]
30	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา						[ ]
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา						[ ]
32	ผู้บริหารสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาตนเองเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น						[ ]

ข้อเสนอแนะ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่าน ช่องระดับด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด ที่มีระดับคะแนน ดังนี้คือ

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก
3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	ครูผู้สอนมีการดำเนินการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน						[ ]
2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาระดับสูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด						[ ]
3	นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถ						[ ]
4	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ						[ ]
5	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน						[ ]
6	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ						[ ]

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
7	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดกิจกรรมทางวิชาการ กับหน่วยงานราชการต่างๆ						[ ]
8	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามเป้าที่ตั้งไว้เป็นที่น่าพอใจ						[ ]
	ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก						
9	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียน						[ ]
10	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด						[ ]
11	นักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย						[ ]
12	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเจตคติที่ดี และตั้งใจ/สนใจในการศึกษาเล่าเรียน						[ ]
13	นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						[ ]
14	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						[ ]
15	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						[ ]
16	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน						[ ]

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา						
17	ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาของท่านมีการทบทวน นโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสม ทันกับสถานการณ์ สังคมในปัจจุบัน						[ ]
18	สถานศึกษาของท่าน มีการอบรม หรือประชุมชี้แจง ให้ความรู้ในแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตร และนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น						[ ]
19	ครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน						[ ]
20	ครูมีการพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของทางโรงเรียน						[ ]
21	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา						[ ]
22	สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้						[ ]
23	คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้วิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น						[ ]
24	ครูนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น						[ ]
	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
25	ผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ						[ ]
26	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา						[ ]
27	ผู้บริหารและคณะครูมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน						[ ]

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
28	ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน						[ ]
29	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย						[ ]
30	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา						[ ]
31	ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น						[ ]
32	ผู้บริหารและคณะครูสามารถ วางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ						[ ]

ข้อเสนอแนะ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

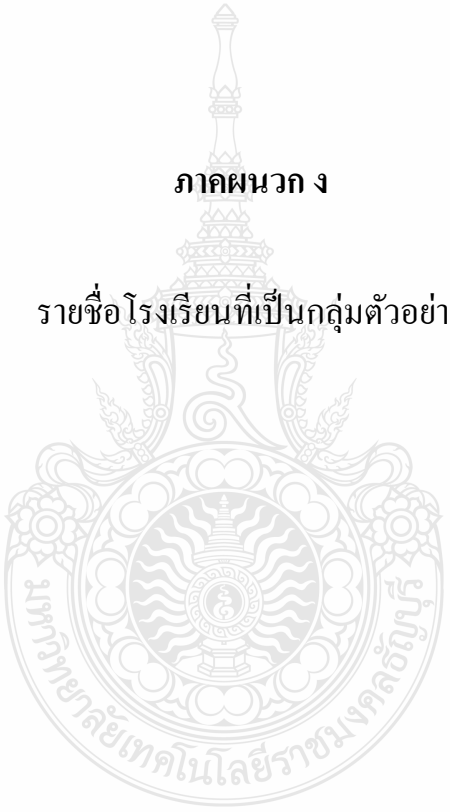
.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ราชบุรี เขต2

ที่	ชื่อสถานศึกษา	สถานที่ตั้ง		
1	โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ	ตำบลโพธาราม	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
2	โรงเรียนวัดโบสถ์	ตำบลบ้านเลือก	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
3	โรงเรียนชุมชนวัดบ้านเลือก	ตำบลบ้านเลือก	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
4	โรงเรียนวัดพระศรีอารย์	ตำบลบ้านเลือก	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
5	โรงเรียนวัดหุบมะกล่ำ	ตำบลบ้านเลือก	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
6	โรงเรียนวัดดอนกระเบื้อง	ตำบลดอนกระเบื้อง	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
7	โรงเรียนชุมชนวัดกำแพงใต้	ตำบลบ้านสิงห์	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
8	โรงเรียนวัดบ้านฆ้อง	ตำบลบ้านฆ้อง	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
9	โรงเรียนวัดดีบอน	ตำบลบ้านฆ้อง	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
10	โรงเรียนวัดบางลาน	ตำบลดอนทราย	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
11	โรงเรียนวัดดอนทราย	ตำบลดอนทราย	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
12	โรงเรียนวัดท่ามะขาม	ตำบลดอนทราย	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
13	โรงเรียนวัดมณีโชติ	ตำบลดอนข่อย	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
14	โรงเรียนธรรมาธิปไตย	ตำบลคลองตาคต	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
15	โรงเรียนวัดบ้านหม้อ	ตำบลคลองตาคต	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
16	โรงเรียนชุมชนวัดเจ็ดเสมียน	ตำบลเจ็ดเสมียน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
17	โรงเรียนวัดสนามชัย	ตำบลเจ็ดเสมียน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
18	โรงเรียนวัดสร้อยฟ้า	ตำบลสร้อยฟ้า	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
19	โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง	ตำบลชำแระ	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
20	โรงเรียนวัดท่าหลวงพล	ตำบลท่าชุมพล	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
21	โรงเรียนวัดชัยรัตน์	ตำบลท่าชุมพล	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
22	โรงเรียนวัดสมถะ	ตำบลบางโตนด	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
23	โรงเรียนวัดช่องพราน	ตำบลเตาปูน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
24	โรงเรียนวัดหนองกลางดง	ตำบลชำแระ	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
25	โรงเรียนวัดโคกทอง	ตำบลเตาปูน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี

ที่	ชื่อสถานศึกษา	สถานที่ตั้ง		
26	โรงเรียนวัดเขาพระ	ตำบลเตาปูน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
27	โรงเรียนวัดเขาส้ม	ตำบลเขาชะงุ้ม	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
28	โรงเรียนวัดหนองมะค่า	ตำบลเขาชะงุ้ม	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
29	โรงเรียนบ้านหนองใยบัว	ตำบลหนองกวาง	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
30	โรงเรียนวัดนางแก้ว	ตำบลนางแก้ว	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
31	โรงเรียนบ้านเนินม่วง (ประชาบำรุง)	ตำบลธรรมเสน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
32	โรงเรียนบ้านหนองตาพุด	ตำบลธรรมเสน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
33	โรงเรียนวัดแก้วฟ้า	ตำบลธรรมเสน	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
34	โรงเรียนบ้านหนองกวาง	ตำบลหนองกวาง	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี
35	โรงเรียนวัดระฆังทอง	ตำบลชะงุ้ม	อำเภอโพธาราม	จังหวัดราชบุรี

ภาคผนวก จ

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ [ ] 20-30 ปี [ ] 31-40 ปี [ ] 41-50 ปี [ ] 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท [ ] ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน [ ] น้อยกว่า 5 ปี [ ] 5 -10 ปี [ ] 11 – 15 ปี [ ] มากกว่า15 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี							
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจร่วมใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ไปสู่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การสร้างแรงบันดาลใจ							
9	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
11	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การกระตุ้นการใช้ปัญญา							
15	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	ในการพิจารณาปัญหา และแก้ปัญหาผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสศรัทธา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาตนเองเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1	ครูผู้สอนมีการดำเนินการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาระดับสูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการความสนใจ ความถนัด และความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและมีโอกาสในการสร้างชื่อเสียงทางวิชาการ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานราชการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นตามเป้าที่ตั้งไว้เป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก								
9	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	นักเรียนของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเจตคติที่ดี และตั้งใจ/สนใจในการศึกษาเล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	นักเรียนให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา								
17	ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาของท่านมีการทบทวน นโยบาย เป้าหมาย ให้เหมาะสม ทันกับสถานการณ์ สังคมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษาของท่าน มีการอบรม หรือประชุมชี้แจงให้ความรู้ในแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
19	ครูผู้สอนมีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ครูมีการพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของทางโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	สถานศึกษาของท่าน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และใช้วิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ครูนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา								
25	ผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
26	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารและคณะครูมีความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
28	ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานให้ภาระงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารและคณะครูดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารและคณะครูสามารถ วางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
31	สถานศึกษาท่านมีคณะครูที่มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณภาพและประสิทธิผลของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญตา เกื้อกูลรัฐ
วัน เดือน ปีเกิด	10 ตุลาคม 2519
ที่อยู่	235 ถนนขนานทางรถไฟ ตำบลโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (คหกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2554	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2552	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวันมหาราช(ผาณิตพิเชฐวงศ์ 1) ตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2554	ครู คศ.1 โรงเรียนวันมหาราช(ผาณิตพิเชฐวงศ์ 1) ตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี