

128716

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

นางสาวขวัญกนก ดวงอุปมา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2563

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ผู้วิจัย : นางสาวขวัญกนก ดวงอุปมา

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรัชย์ จันทร์ขุม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ)

ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3

ผู้วิจัย : นางสาวขวัญกนก ดวงอุปมา

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ

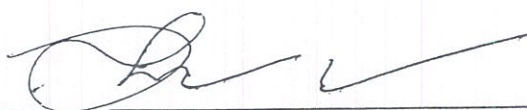
ปีการศึกษา : 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำระดับประสิทธิผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผล และ ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 สภาพระดับภาวะผู้นำประสิทธิผลการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 313 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC =0.80-1.00) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ 4.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม 4.2) ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในตนเองกำหนดแนวโน้มมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ 4.3) ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอและ 4.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

TITLE : The Relationship between Leadership and the School Effectiveness of the School Administrators under the Office of Burirum Primary Educational Service Area 3

AUTHOR : Miss Khuankanok Duangoubpama

DEGREE : Master of Education (Educational Administration)

ADVISOR : Assistant Professor Dr. Chayakan Ruangsuwan

Year : 2019

ABSTRACT

The purpose of this study was: study level of leadership study level of Effectiveness study relation between school administrators' characteristics of leadership and effectiveness. And find out the ways to develop leadership. The research was divided into 2 phases. Phase 1 was the study of the operation. Sample was 313 educational personnel under Burirum Primary Educational Service Area 3, obtained using the Krejcie and Morgan technique. Research instruments were questionnaires about level of leadership and level of Effectiveness of school management. The data was analyzed by mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson. Phase 2 was the study of recommendations and ways of developing the operation. The target group consisted of 9 persons. The instrument was an interview form. The analysis of data employed interpretation of the opinions of the experienced persons.

The results were as follows :1) The level of leadership of school administrator in total and each aspect, was a high level.2) The level of Effectiveness of school management, in total and each aspect, was a high level. 3) Correlation coefficient between Leadership and the School Effectiveness were related in each side, was a moderate level ($r_{xy} = 0.46$), in positive way, significantly at the level of 0.01. 4) The guidelines to develop leadership of school were : the leaders of the local administrative organizations had to have leadership in the following : 4.1) clear working process, appropriate power use. 4.2) The school administrators have the confident character to set the trend of change, vision, ability of change and solving

mind conflict. 4.3) School administrators have ability to encourage and make chance for coworkers to give various opinions ; frequently activate them to find new good methods for work. And 4.4) School administrators have good model character for coworkers in devotion for public; urge and inspire others to realize the importance of success.

Keywords: Leadership, Effectiveness of School Management, Administrator



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by a long horizontal stroke and a checkmark-like flourish.

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้การดูแล ตรวจสอบ และเสนอแนะข้อแก้ไข ข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาตม ที่ได้กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

ขอบพระคุณ นายสุจิต ชมพวงศ์ ผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่กรุณาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญ ชุยกะเตือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ ดร.สมพงษ์ อัสสาภัย อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น นางสาววิลาวัลย์ คัดทะจันทร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและแนะนำแนวทางในการดำเนินการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอบพระคุณนายสุจิต ชมพวงศ์ นางสมจิต สังข์รักษ์ ดร.ภาวนี อิศรา นางสมหมาย ฝ่ายพลแสน นายมนตรี ศรีขาวรส นายสมชาย เจริญสุข นางวิเชียร สลับศรี นางวิรมณ ชูยเป้า อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ใน ระยะที่ 2 จนสมบูรณ์และครบถ้วนตามกระบวนการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นางสาวขวัญกนก ดวงอุปมา

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
Abstract	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 การบริหารจัดการสถานศึกษา	10
2.2 ผู้นำและภาวะผู้นำ	18
2.3 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา	37
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	65
ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัด การสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	65
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	73

หัวเรื่อง

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ระยะที่ 1 ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	
การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	80
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
2. การวิเคราะห์ข้อมูล	81
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ระยะที่ 2 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
5.1 สรุปผล	105
5.2 อภิปรายผล	107
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	127
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือ	136
ภาคผนวก ค หนังสืออนุมติต่าง ๆ	144
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์.....	154
ประวัติผู้วิจัย	160

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ความหมาย ทฤษฎี แนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	31
2.2 การสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	48
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	66
3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการสัมภาษณ์ จำนวน 9 ท่าน.....	75
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ และสถานศึกษา	81
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ โดยรวม และรายด้าน.....	83
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย.....	84
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการชี้นำบุคลากร	85
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการแก้ไขปัญหา.....	86
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการเป็นที่ยอมรับ	87
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน	88
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	89
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	90
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	91
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทรัพยากรทางการศึกษา.....	92
4.12 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	93
ข.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	137
ข.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	139
ข.3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	143

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1 องค์ประกอบความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน	44
ง.1 สัมภาษณ์ นายสุจิต ชมพวงศ์ ผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2562	155
ง.2 สัมภาษณ์ นางสมจิต สังข์รักษ์ รองผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 12 พฤศจิกายน 2562	155
ง.3 สัมภาษณ์ ดร.ภาวนี อิศรา ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนจันทิกห้วยแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2562.....	156
ง.4 สัมภาษณ์ นางสมหมาย ฝ่ายพลแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคุณสระแก้ว (วิชานนท์ประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วันที่ 15 พฤศจิกายน 2562.....	156
ง.5 สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีขาวรส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัลยาณธรรมาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2562.....	157
ง.6 สัมภาษณ์ นายสมชาย เจริญสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกตะแบงสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 18 พฤศจิกายน 2562.....	157
ง.7 สัมภาษณ์ นางวิเชียร สลับศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2562	158
ง.8 สัมภาษณ์ นางวิกรมณ อุษย์เป้า ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 26 พฤศจิกายน 2562.....	158
ง.9 สัมภาษณ์ อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 27 พฤศจิกายน 2562.....	159

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รัฐบาลจึงมุ่งให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมนุษย์เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้าย ที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อน จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, น. 51) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการบริหารองค์การและหน่วยงาน ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นสิ่งที่กำหนดถึงความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การนั้นเพียงอย่างเดียวความสามารถของสมาชิกในกลุ่มรวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ หรือผู้จัดองค์การ หรือ หัวหน้างาน ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงาน เป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจจะได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือภาวะในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการ องค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้น ของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก (สุพล วังสินธ์, 2545, น.28) ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งวินิจฉัย สั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัยมีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับ ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพ ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จากลักษณะแต่เดิมทำงานในเชิงรับ ให้กลายเป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ต้องมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหารซึ่งกระบวนการที่ผู้นำอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (จันทรานี สงวนนาม, 2546, น.13) ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อที่นำไปสู่ความมีเอกภาพ ภายในองค์การ และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการผลักดันองค์การบรรลุเป้าหมาย

ด้านการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์การ และสถานการณ์ในปัจจุบัน สิ่งนี้นักการศึกษาให้ความสำคัญยิ่ง ประการหนึ่งก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหาร ในยุคโลกาภิวัตน์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดย (สุรชัย ช่วยเกิด, 2547, น. 17) สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชา ทศน์ละไม, 2549, น. 35) การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นักทางการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ว่าการเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ องค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลของ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 15) จึงกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 24) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Effectiveness of School) ถือว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียน และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีโรงเรียนอยู่ในสังกัด จำนวน 216 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา บริหารจัดการโดยยึดหลักการในการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการศึกษา ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดไว้ได้แก่การมีเอกภาพด้านนโยบายทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2561, น. 15) มีความหลากหลายในการปฏิบัติโดยการใช้นโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งมีการติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามนโยบาย มีการกระจายอำนาจ โดยกำหนดขอบเขตการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการกำกับ ดูแล สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดความต้องการ การดำเนินงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานสำหรับปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำลังประสบอยู่ในขณะนี้ ปรากฏว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ผลการดำเนินการพัฒนาการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมคุณภาพสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร ดังนั้นในระดับผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ฉะนั้นจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามเกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะคุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลการจัดการศึกษาและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน และการดำเนินการต่างๆ จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพราะในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขององค์กรผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบริหารมอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านการขึ้นนำบุคลากร 3) ด้านการแก้ไข 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารที่จะนำพองค์กรให้มีความสามัคคีที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลให้การบริหารของสถานศึกษามีคุณภาพ มีมาตรฐาน และตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นอย่างไร

1.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.3.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำ ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,700 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 313 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตาราง (Krejcie and Morgan) (ไพศาล วรคำ, 2561, น. 95) วิธีการได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยใช้วิธีการการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยวิธีการจากอำเภอมาเป็นโรงเรียนตามลำดับ ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาศึกษา จำนวน 313 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย; วานิช ประทุมรัตน์; ธร สุนทรายุทธ; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์; เนตร์พัฒนา ยาวีราช; สัมมา รัตนธัย; อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์; จอมพงศ์ มงคลวนิช; ภารดี อนันต์นาวิ; วิโรจน์ สารรัตน์; อำนาจ ชนะวงษ์; ไพฑูรย์ สีนลารัตน์; ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์; สัมมา รัตนธัย; พชรา วาณิชวดี; และ Swaf; Waner และ Stemberg; Ulrich; Yukl; Owens and Valesky) ได้ภาวะผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย

2.1.2 ด้านการชั้นนำบุคลากร

2.1.3 ด้านการแก้ไข

2.1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2.2 ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ในครั้งนี้ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ (พันธ์เทพ ใจคำ ; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ ; ทนงค์ศักดิ์เจริญชัย ; อรรรรณ อุ๋นวิเศษ ; สราวุฒิ บุญยีน ; สุมิตร ขาวประภา ; เสกสิทธิ์ ปานนูน ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ; ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ์ ; บุญตา ชาญขำนิ ; ธวัชรัตน์ ใบบัว ; Mott ; Rutter et al. ; Purkey and Smith ; Pollack ; Mortimor ; Caldwell and Spinks ; Smith and Tomlinson ; Hoy and Miskel ; Sergiovanni)

ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมที่ดี

2.2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.2.4 ทรัพยากรทรัพยากรทางการศึกษา

3. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

4. ขอบเขตด้านเวลา

กุมภาพันธ์ – เมษายน พ.ศ. 2562

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 2 คน |
| 1.2 ผู้บริหารการศึกษา | จำนวน 4 คน |
| 1.3 ผู้กำหนดนโยบายและแผน | จำนวน 2 คน |
| 1.4 อาจารย์มหาวิทยาลัย | จำนวน 1 คน |

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ จากแนวคิดนักทฤษฎีและสังเคราะห์ข้อมูล จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำและระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา และความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ได้จากระยะที่ 1

3. ขอบเขตด้านสถานที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

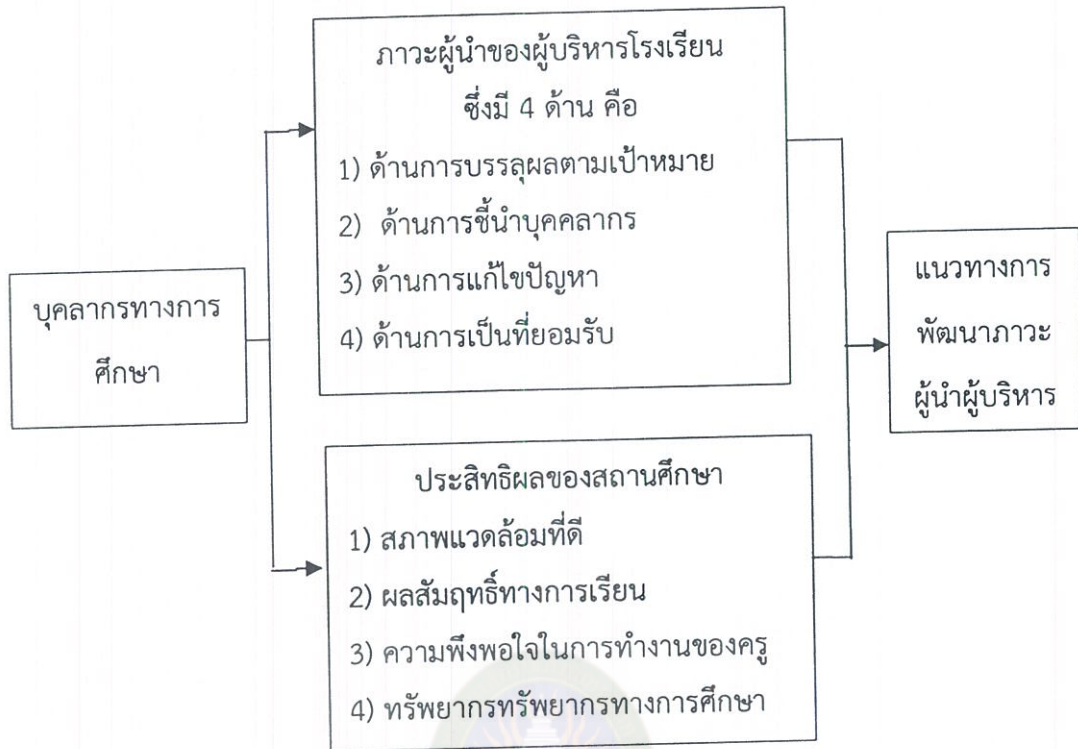
4. ขอบเขตด้านเวลา

ตุลาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ภาวะผู้นำ” หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ในทุกด้าน มีปฏิภาณไหวพริบดี กล้าคิดกล้าตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง รักความก้าวหน้าพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านการชักนำบุคลากร 3) ด้านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับเป็นผู้นำกลุ่ม

1. ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ เป็นบุคคลที่ประสานให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ด้านการชักนำบุคลากรหมายถึง ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของตนเองและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้โดยการตั้งเป้าหมายต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต้องมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จให้กับตนเองและองค์กร

3. ด้านการแก้ไขปัญหาหมายถึง ผู้บริการสามารถผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที วิเคราะห์ปัญหาในองค์กรและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารองค์กร ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับหมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและชี้แนะช่วยเหลือช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ

“ประสิทธิผลของสถานศึกษา” หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจาก สภาพแวดล้อมที่ดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความสะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัย อาคารเรียนมีความมั่นคง ห้องน้ำ – ห้องส้วมสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอมีการควบคุมคุณภาพอาหาร มีบริการสุขภาพอนามัย มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และโสตทัศนอุปกรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นด้านความรู้ด้านทักษะบางอย่างของผู้เรียนโดยพิจารณาจากผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีความรู้ตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนจบตามหลักเกณฑ์ เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการทำงานในสถานศึกษาที่เป็นความพึงพอใจในการทำงานจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การยอมรับจากสังคมและชุมชน

4. ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์

“แนวทางการพัฒนา” หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารควรนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้กับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

1.7.2 เป็นข้อมูลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1.7.3 เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในการนำไปปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 การบริหารจัดการสถานศึกษา
- 2.2 ผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.3 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา
- 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ศิริพงษ์ เศษภายน (2550, น.13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการบูรณาการในการจัดกระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การกระตุ้น การควบคุม ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการบริหาร กระบวนการและเทคนิคการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551, น.4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถซึ่ง พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

สำนักงานทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554, น.5) กล่าวว่า ระบบการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุ

จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและ กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สุวดี อุปปินใจ (2560, น.12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ของบุคคลที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่การนำหลักทฤษฎีมาใช้ในการบริหารการศึกษา โดยใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล ร่วมมือกัน ภายในสถานศึกษามีแบบแผนวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มี ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ด้วยการเอาเทคนิคและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.3) กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากความหมายและ ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า งานการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ถ้าพิจารณาถึงขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาและดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร ทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีใน เรื่องดังต่อไปนี้”

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน

สรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดทำพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วางแผนงานทางด้านวิชาการ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและรวมถึงการวัดผล ประเมินผล โอนผลการเรียนของนักเรียนไปจนถึงการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน

สรุปการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณและปฏิบัติการอนุมัติและรายงานผลการใช้จ่ายของสถานศึกษารวมทั้งการตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และการวางแผนพัสดุจัดหาครุภัณฑ์ต่าง ๆ จัดทำแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกัน

สรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนจัดสรรอัตรากำลังพล การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน

สรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการวิจัยของสถานศึกษา

2.2.3 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีการบริหารแบบดั้งเดิม

1) การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ฟรีดริช เซาเกายน (2553, น. 22-23) กล่าวว่า (Frederies Taylor) บิดาแห่งการเคลื่อนไหวทางวิทยาศาสตร์เป็นผู้คิดแนวทางที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประวัติและประสบการณ์จากการเป็นคนงาน เสมียนคน เครื่องจักร หัวหน้าคนงาน หัวหน้าช่างเขียนแบบ และท้ายที่สุดคือเป็นหัวหน้าวิศวกร จากประสบการณ์เหล่านี้ เขาจึงมีความเชื่อว่าบุคคลจะควบคุมเครื่องจักรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่มาของการจัดการที่เป็นศาสตร์ เมื่อเทียบกับการทำงานกับเครื่องจักร เชื่อว่าคนงานที่ได้รับการ กระตุ้นทางด้านเศรษฐศาสตร์และจำกัดด้านกายภาพ จำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ (The Principles of Scientific Management) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. หลักของการวิเคราะห์งานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Job Analysis) โดยการใช้การสังเกต การรวบรวมข้อมูล และการวัดผลอย่างรอบคอบ ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ของการทำงานแต่ละงาน การวิเคราะห์งานลักษณะนี้จะช่วยมาใช้แทนที่วิธีการใช้กฎหัวแม่มือ (Rule of Thumb)

2. หลักการคัดเลือกบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Selection of Personnel) เมื่อได้ มีการวิเคราะห์งานแล้วขั้นตอนต่อไปคือ การคัดเลือกและการฝึกฝนบุคลากร ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ได้แก่การสอนการพัฒนาคนงาน ในอดีตที่ผ่านมาคนงานมักจะเลือก ปฏิบัติงานและฝึกฝนตนเองด้วย

3. หลักการบริหารความร่วมมือ (Management Co-operation) เทย์เลอร์เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรร่วมมือกับคนงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานทั้งหมดที่ต้อง เป็นไปตามหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้นมา

4. หลักการแนะนำการปฏิบัติงาน (Functional Supervision) เทย์เลอร์ เสนอแนะให้มีการจัดสรรงานระหว่างผู้จัดการและคนงาน ผู้จัดการควรมีหน้าที่ในการวางแผนการ จัดการ การตัดสินใจ ส่วนคนงานเป็นผู้ปฏิบัติงานตามทันทีในอดีตที่ผ่านมางานทั้งหมดและความ รับผิดชอบ

2) ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร

หลักการบริหารของ (Fayol's Principles of Management) มี 14 ประการ คือ

2.1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การทำงานควรมีการแบ่ง งานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการ ทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2.2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการทำงาน ผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับ การมอบอำนาจอย่างเพียงพอสามารถ ปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

2.3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบ วินัยทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

2.4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการ ปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับคนเดียว เพื่อความมีเอกภาพในการบังคับ บัญชา

2.5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) การทำงานในกลุ่ม เดียวกันมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.6) ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) หลักการข้อนี้หมายความว่า ในการทำธุรกิจใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือ กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่ เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

2.7) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration of Personnel) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายคือ ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง

2.8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีได้หมายความว่าอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ แต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงเมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้ว ก็ให้สามารถควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการได้ โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตาม สถานการณ์ว่าควรจะกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือรวมอำนาจ (Centralization) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ บุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร ความซื่อตรงของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสภาพการณ์ของแต่ละธุรกิจ :

2.9) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command or Scalar Chain) สายการบังคับบัญชา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาลดหลั่น (Hierarchy) ที่เหมาะสมไม่ควรห่างจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชาได้

2.10) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องอยู่ในสถานที่ตามผู้บังคับบัญชากำหนด

2.11) ความเสมอภาค (Equity) คือ หลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

2.12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อที่จะ สามารถทำงานให้ได้ดี พนักงานจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลา อันสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์การและพนักงาน

2.13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และ เกิดความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ทางธุรกิจ

2.14) ความสามัคคี (Esprit de Corps) ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะสามัคคีเป็นพลัง (Union is Strength) ก่อให้เกิดความกลมเกลียว ประองตองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จันทรานี สวงนาม (2553, น.57-61) กล่าวว่า นักทฤษฎีการบริหารองค์การผู้ที่ได้นำเอาหลักการของฟาโยล์มาประยุกต์ใช้กับ การบริหารราชการคือ กลิคและเออร์วิก โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของฟาโยล์มาเสนอใช้ในการจัดหน่วยงานใน ทำเนียบขาวให้แก่ประธานาธิบดีสหรัฐด้วยการตอบคำถามที่ว่า “งานในหน้าที่ของ ประธานาธิบดีสหรัฐคืออะไร” (What is the function of the president?) กลิคตอบว่า “POSDCORB” ซึ่งหมายถึง กิจกรรมการบริหารงาน 7 ประการ คือ

1. Planning หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอะไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่
3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน
4. Directing หมายถึง การอำนวยความสะดวกการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติการ
5. Coordinating หมายถึง การประสานงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิด ความร่วมมือ และดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
7. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

2.2.3.2 ทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์

สุนทร โคตรบรรเทา (2561, น.76-79) กล่าวว่า ผู้มีส่วนสำคัญเกี่ยวกับทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิมอีกคนหนึ่ง คือ เวเบอร์ เวเบอร์เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันและเป็นผู้บุกเบิกระบบราชการ (Bureaucracy) ในระยะเริ่มแรกแนวคิดของเวเบอร์ไม่เป็นที่ยอมรับจนกระทั่งเมื่อสิ้นชีวิตแล้วจึงมี ผู้เสื่อมใสศรัทธา เวเบอร์ มีแนวคิดที่ว่า ระบบราชการที่ดำเนินไปด้วยดี (Well-run Bureaucracies) เป็นรูปแบบองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือมีข้าราชการ (Bureaucrats) เป็นผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทางที่ได้รับการเรียนรู้และการฝึกอบรมมาอย่างดี ซึ่งแต่ละทักษะความเชี่ยวชาญเป็นส่วนเฉพาะกลไกสำคัญของระบบราชการ คือต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างมาก ซึ่งทำให้องค์ประกอบด้านอารมณ์ และด้านส่วนตัวที่ขาดเหตุผลเหลือน้อยที่สุด และยังทำให้บุคลากรในระบบราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงกดดันหรือความสับสนน้อย ถ้าเป็นเช่นนั้นองค์การสามารถให้บริการแบบผู้เชี่ยวชาญ

ไม่มีการแบ่งเป็นส่วนเล็กส่วนน้อย และไม่มีความลำเอียงต่อลูกค้าขององค์การระบบราชการ ในอุดมคติมีลักษณะ 6 ประการ ดังจะกล่าวในตอนต่อไป

สาระทฤษฎีระบบราชการของเวเบอร์ ระบบราชการในอุดมคติ (Ideal Bureaucracy) มีหลักการ 6 ประการ)

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญในหน้าที่ (Functional Specialization)

2. อำนาจหน้าที่ลดหลั่นชัดเจน (Well-defined Hierarchy of Authority) เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามสายงานให้ชัดเจนจากระดับบนถึงระดับล่าง

3. ระบบของกฎระเบียบ (System of Rules) ซึ่งครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

4. ระบบของวิธีดำเนินงาน (System of Procedures) หมายถึง การวิธีปฏิบัติในการจัดการกับสถานการณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ

5. การไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว (Impersonality) ในองค์การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรต้องไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่ถือเป็นเรื่องขององค์การเท่านั้น

6. การคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งถือตามความสามารถทางวิชาการ การคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งถือตามความสามารถทางวิชาการ (Selection and Promotion Based on Technical Competence) เป็นการเลือกบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

2.2.3.3 การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์

สุนทร โคตรบรรเทา (2561, น. 22-24) กล่าวว่า (Mary Parker Follett) แสดงความไม่เห็นด้วยกับการบริหาร เชิงวิทยาศาสตร์ กล่าวว่า ปัญหาของการบริหารขององค์การใด ๆ รวมถึงโรงเรียนจะต้องมองไปที่ มนุษยสัมพันธ์ และสนับสนุนให้สร้างและดำรงไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์การสร้างมนุษยสัมพันธ์องค์การใด ๆ สามารถสร้างได้โดยผ่านวิธีการดังต่อไปนี้

1. การแก้ไขความแตกต่างสามารถกระทำได้โดยผ่านทางการประชุมและความร่วมมือ มากกว่าจะใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด

2. แนวความคิดของแต่ละกลุ่มสามารถสร้างขึ้นจากข้อเท็จจริงของสถานการณ์

3. กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องเข้าใจทัศนะซึ่งกันและกัน

4. กลุ่มคนในองค์การใด ๆ จะมีเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินงานด้วยความสามัคคี เพื่อให้ เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ

2.2.3.4 การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ทฤษฎีของ Mc Gregor สมมติฐานนี้ของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

- 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
- 5) คนมักโง่และหลอ่งง่ายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงาน

อย่างใกล้ชิด

การบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y (Theory Y)

สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal)

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุนและมีความรับผิดชอบถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิด ความพอใจ
- 2) คนไม่เกียจคร้าน ขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดี ต่อองค์การ
- 3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าการจูงใจ ที่เป็นตัวเงิน
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำว่า “การบริหาร (Administration)” หรือ “การจัดการ (Management)” มีความหมายใกล้เคียงกัน และใช้แทนกันได้ (Synonymous) มีวิวัฒนาการตั้งแต่ในอดีตพบว่าผู้บริหารต่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดผลผลิตที่สูงทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเริ่มจากการบริหารงานที่ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในโรงงาน ต่อมาเริ่มใช้หลักการบริหารและการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ รวมทั้งการบริหารงานตามหลักพฤติกรรมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ทฤษฎีการบริหารจัดการ ทฤษฎีระบบราชการ ทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำการบริหาร (Administration) หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการดำเนินงานขององค์การการจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางระดับสูงเป็นการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดไว้

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545, น.1) กล่าวถึง การบริหารจัดการคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป นำศาสตร์มาร่วมกันดำเนินงาน โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมอย่างมีศิลปะ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อารีย์ หวังเจริญ (2550, น.9) ยังกล่าวถึงการบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การดำเนินการโดยใช้ศิลปะในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.18) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการ (Management) เป็นความสามารถของบุคลากรที่จะกำหนดเป้าหมาย จัดระเบียบ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร และใช้งานบุคคลอื่น ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเป็นงานที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องดำเนินงานด้วยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยจะต้องประยุกต์ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

โดยสรุปการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2544, น.1) อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพล สามารถทำให้คนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการพยายามจะทำให้คนเดินตามและการเดินตามนั้นได้หมายความว่า ทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่ สามารถทำให้เกรงกลัวหรือเดินตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตาม ทำตามในสิ่งที่ผู้นำเหล่านั้นพูดไว้ หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่างสอดคล้องกัน

อานันท์ ปันยารชุน (2544, น.26 - 27) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่นำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม การที่จะเป็นผู้นำได้ และเป็นผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งที่เขาไม่ได้ คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกควร รู้สึกไม่ควร โดยสิ่งควบคุมการกระทำของตนเองนั้นคือ คุณธรรม และจริยธรรม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น.18) อธิบายว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุพานีสฤกษภูวนิช (2552, น.26) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ ผู้ที่ริเริ่มและผลักดันในกิจกรรมทุกอย่างให้เกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ

ธีระ รุญเจริญ (2554, น.13) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะช่วยประสานช่วยให้คนทั้งหลายมารวมกัน ให้พากันไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพล ซึ่งสามารถทำให้คนเดินตามหรือทำตาม และบุคคล ที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น โดยผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม และช่วยประสานให้คนทั้งหลายรวมกัน เพื่อจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุลย์ (2553, น.16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างมีศิลปะทั้งการบอกการชี้แนะเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

การตี อนันต์นารี (2555, น.77) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่ซึ่งบุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยจะอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น.91) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่จะให้ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

อำนาจ ชนะวงศ์ (2555, น. 38) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, น.26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออก หรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น.181) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (มปป., อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, น.24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการ หรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบและที่สำคัญจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

สัมมา ธรนิธย์ (2556, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรา วาณิชวศิน (2560, น.16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าว และใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริษัทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560, น.17) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สรูป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อองค์กร และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความขององค์กร เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุม ดูแล ชี้นำ ผู้ได้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2544, น. 6) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำคือ องค์กรแต่ละองค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คนและ ธรรมชาติของคนนั้น หากมีคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกัน และจะเกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การ ยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพลเหนือกว่ากำหนดให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมายโดยที่ซึ่งทุกคนเกิดความพึงพอใจด้วย ในภาวะเช่นนี้ “ผู้นำ” จึงเป็นผู้มีบทบาท “ผู้นำ” เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ สิ่งสำคัญคือ บทบาทในการกำหนดนโยบายของ

กลุ่มหรือหน่วยงาน การวางแผน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก และเป็นผู้ติดตามดูแล ให้ ความสนับสนุนและช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับ หน่วยงานนั้น ๆ และเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 31) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวซึ่งของบุคคลคนหนึ่งซึ่งชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้ความสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พัชรี จิรจิรัชัย (2545, น. 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, น. 38) ได้สรุปว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นต้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 3) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, น. 46-47) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่จะสำคัญซึ่งจะนำความสำเร็จจะมีความมีประสิทธิภาพ และมีความมีประสิทธิภาพสู่โรงเรียนนั้น ๆ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, น.32-34, อ้างอิงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554, น. 48-49) ซึ่งถึงความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กรซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยในเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าวซึ่งผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงานเพื่อที่ในการจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในเนื่องจากอนาคตจะพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติรวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรการเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ(Leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจ ในปัญหาเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งกลยุทธ์แผนปฏิบัติการและนำสมาชิกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสมคุณสมบัติของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ดังนี้

1. การมีในทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล
3. ความสามารถในการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ จากแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุภาพร ชุมวราฐายี (2555, น. 10) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมและในกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหรือที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สัมมา รัตนธัญญ์ (2556, น. 15) กล่าวถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้คนปฏิบัติตามในศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงานดังนั้นผู้นำจึงซึ่งเป็นพลังงานให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ในการเป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการจะเป็นในการผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 8) กล่าวได้ว่า บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งจากองค์กรหรือสมาชิก มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จและ

ล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดหรือแสดงออกมา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ เช่น ศึกษาก็ให้ความสำคัญในเรื่องการของความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหาร โรงเรียน เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรค ท้ากับความเปลี่ยนแปลง และไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุป ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์การ เป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

2.2.4 แนวทางและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 327 - 336) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่นความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่น หลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวความคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ซึ่งหลายทฤษฎี กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัด

อุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดความพึงพอใจในงานและมัน ใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมาก หรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใส ศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสม ในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันรั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กรมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551, น. 259) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จากชื่อของทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยมคุณธรรมมาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคตผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามแล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยสาระของทฤษฎีแล้วภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสนาหา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์กร ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตามแต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 69-97) ได้ให้ความหมายแบบของภาวะผู้นำ หมายถึง ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่ผู้นำใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีพัฒนาการในกลุ่มนี้ ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership

Style)

1.1 ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤติเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความรู้สึกริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) ใช้ในการตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบอิสระนิยม (Laissez- Faire Leadership Style) ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น.16) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละยุคสมัยมีการนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้นำที่แตกต่างกันไปในแต่ละยุค ซึ่งการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพมากขึ้นโดยทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งตามยุคสมัยได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นคุณลักษณะ (Trait Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามออกจากกันด้วยความเชื่อว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญและแตกต่างจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลให้คนคนนั้นเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจากกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้นำมีกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้นำเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นั่นเอง เช่น ผู้นำมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ เช่น การเปิดเผย (Openness) การชอบเข้าสังคม (Extraversion) ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความประนีประนอม (Agreeable) เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เชื่อว่า ทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือมีโอกาสนำไปสู่ตำแหน่งผู้นำได้มากกว่าคนอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ยังคงไม่สามารถกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจนและมีเสถียรภาพเพียงพอว่า คุณลักษณะเหล่านั้นทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพจริงหรือไม่ แต่สามารถระบุได้เพียงว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะเหล่านั้นอยู่ในตัว มาแล้วตั้งแต่เกิด นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำมากกว่าจะพิจารณาที่ผู้ตาม และบริบทที่เป็นอยู่จริงประกอบด้วย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior Theory) ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม (Behavior Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำใน ระหว่างการนำมากกว่า พิจารณาที่คุณลักษณะของผู้นำด้วยความเชื่อว่า พฤติกรรม ผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เสร็จและคนทำงานสำเร็จ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะ แสดงพฤติกรรมการนำที่แตกต่างกันออกไปหรือเรียกได้ว่า มีสไตล์การนำที่แตกต่างกัน ออกไปโดยระบุประเภทพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกไว้ 2 ประเภทคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมที่เน้นคน (Relationship Behavior) โดยมีการศึกษา มากมายเกี่ยวกับพฤติกรรม เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอว่า พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรม 3 รูปแบบคือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบ เสรีนิยม โดยผู้ตามพึงพอใจผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด ในขณะที่การศึกษา พฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรมแตกต่างอยู่ 2 ด้านคือ ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented behaviors) และ ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task-oriented behaviors) ส่วนการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัย ไอโอไอพบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 ด้านคือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ให้ ความสำคัญกับงานและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ให้ความสำคัญกับคน และ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ที่สร้างตารางมิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและมุ่งเน้นทั้งคนอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ยังคงไม่สามารถ กำหนดสไตล์การนำที่มีประสิทธิภาพ ที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และยัง ไม่สามารถสะท้อนให้เห็น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นชัดเจนจากการใช้สไตล์การนำของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือ อาจกล่าว ได้ว่า ทฤษฎีมุ่งเน้นที่จะศึกษาผู้นำและผู้ตามมากกว่าจะพิจารณาสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และ บริบทที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้น

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ (Contingency Theory) ที่มุ่งเน้น สถานการณ์ (Situation Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรม ผู้นำในแต่ละสถานการณ์ ที่มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และผู้ตาม ด้วยความเชื่อว่า การนำมีความแตกต่าง ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีจะระบุถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการนำในสถานการณ์ นั้น ๆ เช่น ดูที่ความยืดหยุ่นของผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม หรือการศึกษา ของ Robert House ในทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำใน

การปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ส่วน การศึกษาของ Hersey-Blanchard เน้นว่า ระดับความพร้อมของผู้ตามส่งผลต่อการ ทำงานของผู้นำทำให้เกิดรูปแบบการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานการณ์มีความแตกต่าง หลากหลายและซับซ้อนเกินกว่าจะวิเคราะห์ หรือจัดประเภท หรือหมวดหมู่ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมอีกทั้งสถานการณ์ที่ระบุในทฤษฎีมักมุ่งเน้นไปที่สถานการณ์ภายในองค์กรมากกว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ซึ่งอาจส่งผลให้รูปแบบการนำที่ระบุไว้ใช้ไม่ได้ผลในบางสถานการณ์

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษา ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคน ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงและนำไปสู่การ ปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้คือ ประพฤติตนเป็น แบบอย่าง (Idealized Influence) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation), ส่งเสริม ให้มีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualized Consideration) ด้วยความเชื่อว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลาง กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้โดยการผสมผสานปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ทั้งตัวผู้นำที่ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะพิเศษของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ตาม สถานการณ์และบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า ทฤษฎีนี้จะพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ ในขณะที่ผู้นำและผู้ตามมีส่วนเกี่ยวข้องที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้กับองค์กร แต่การจะวัดผลว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างไร สร้างแรงบันดาลใจได้แค่ไหน ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในระดับใด หรือการให้ความสำคัญกับผู้ตามในรูปแบบใดก็ไม่ใช่ว่าเรื่อง ง่ายที่จะกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดผลอย่างได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

5. แนวคิดใหม่ ๆ ด้านภาวะผู้นำ (New Leadership Approaches) ที่มีจุดมุ่งเน้นแตกต่างกันออกไป โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำใน หลายๆ มิติที่แตกต่างกัน เช่น

5.1 ภาวะผู้นำแบบทีม (Collective Leadership) หรืออาจเรียกว่าภาวะผู้นำ แบบส่วนรวม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของทีมทำงาน ท่ามกลางความซับซ้อนและความไม่แน่นอนโดยมีผู้นำหลายๆ คนในทีมทำงานนั้น ๆ เข้ามาแสดงบทบาทการนำมากกว่าจะมีผู้นำเพียงคนเดียวดูแลทีมเนื่องจากการรับมือ กับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนไม่อาจทำได้ด้วยกำลังของผู้นำเพียงคนเดียวอีก ต่อไป ทีมงานจะทำหน้าที่ผลิตกันนำตามสถานการณ์

ที่มีความเชี่ยวชาญในการนำ มากที่สุด และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมในฐานะผู้ตามได้ด้วย

5.2 ภาวะผู้นำแบบต่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Leadership) เป็นภาวะ ผู้นำที่มุ่งเน้นการนำในแตกต่างวัฒนธรรมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำอาจต้องทำงานข้ามประเทศหรือทำงานแบบกระจายไปในหลายๆ ประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปจากที่ ๆ ผู้นำเคยอยู่ วัฒนธรรมถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจว่า สไตล์การนำแบบไหน จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยวัฒนธรรมส่งผลต่อสไตล์การนำเพราะวัฒนธรรมมี อิทธิพลต่อการตอบสนองของผู้ตามภายใต้การนำของผู้นำ ผู้นำอาจไม่สามารถหรือ ไม่ควรเลือกใช้สไตล์การนำตามความถนัดเพราะผู้ตามจะคาดหวังว่า ผู้นำจะใช้สไตล์ การนำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้ตามมากกว่า นอกเหนือจากนี้ ข้อสรุปสำคัญ จากผลวิจัยต่าง ๆ ก็บ่งชี้ว่า ผู้นำไม่ควรใช้สไตล์การนำรูปแบบเดียวแต่ควรปรับสไตล์ การนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

5.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะ ผู้นำที่มุ่งเน้น ในมิติของนวัตกรรม ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ และแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ และพบว่า องค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มี ความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษ บางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด การ สร้างและ/หรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กรได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้ จะมุ่งเน้นที่การผลักดัน นวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเป็นหลัก

5.4 ภาวะผู้นำแบบเสมือน (Virtual Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำ ออนไลน์ (E-Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติขององค์กรเสมือนจริงและเป็นการ นำแบบที่ไม่ต้องไปอยู่ในสถานที่จริงในลักษณะของการทำงานข้ามพื้นที่ หรือทำงาน แบบกระจายไปในหลายๆ พื้นที่ผ่านโลกออนไลน์เพื่อแสดงบทบาทผู้นำ โดยมากผู้นำ จะแสดงความเป็นผู้นำผ่านเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน บริหารคน หรือ บริหารการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องไปอยู่ใน สถานที่จริง เพื่อนำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ ต้องการ ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำแบบไม่ต้องไปปรากฏตัวให้เห็นจริง แต่ยังสามารถนำได้ต้องใช้ความสามารถทางการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเป็นอย่างมากที่จะเชื่อมต่อระบบงาน ระบบคนและสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยีโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีแนวโน้มสูงว่า ผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำแบบเสมือนผ่านเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตกันมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้นำแบบเสมือนที่ดีต้องเข้าใจดีว่า งานสำเร็จ เกิดจากคนทำงานไม่ใช่เกิดจากเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้นำ

แบบนี้จึงต้องสามารถเลือกและ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมทั้งมุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์กับคนทำงานผ่าน เทคโนโลยีให้มาก ซึ่งคนนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำแบบออนไลน์นี้

อย่างไรก็ตาม แนวคิดใหม่ๆ ด้านภาวะผู้นำเริ่มหลากหลายและ เฉพาะเจาะจง มากยิ่งขึ้นตามความต้องการผู้นำในมิติแตกต่างและตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นยุคแห่งการทำงานที่ไม่ได้ต้องการผู้นำแบบข้ามาคนเดียวหรือเก่งอยู่คนเดียวแต่ ต้องการผู้นำและทีมงานที่เก่งและแข็งแกร่ง ยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องการภาวะผู้นำแบบ ต่างวัฒนธรรมสามารถทำงานในประเทศต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมไม่เหมือนกับผู้นำได้ ยุคนวัตกรรมที่ต้องการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาขับเคลื่อนการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะในยุคประเทศไทย 4.0 ที่มีนวัตกรรมเป็นตัวชูโรง หรือยุคเทคโนโลยีที่มีความ ต้องการภาวะผู้นำแบบเสมือนที่สามารถนำคนผ่านโลกออนไลน์โดยไม่ต้องพบเจอตัวจริง ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ด้านภาวะผู้นำมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำที่ตรงกับความต้องการ และเหมาะสมกับยุคสมัยที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดนั่นเอง

ไม่ว่าทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำจะเป็นแบบใดก็ตาม ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำยังคงเห็นสอดคล้องตรงกันว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเมื่อใดหรือยุคสมัยไหนก็ตามก็คือ ความสมดุลของคุณลักษณะและทักษะของ ผู้นำ สไตล์การนำหรือพฤติกรรมการนำ ความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามและ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นอยู่ในขณะนั้น

ดังนั้น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้คงไว้ ซึ่งความมีประสิทธิภาพ เหมาะสมตามยุคสมัยและตรงตามความต้องการขององค์กร ในขณะนั้นย่อมส่งผลดีให้กับองค์กรในการเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการนำมามากกว่า การยึดติดอยู่กับภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ ที่คิดว่า มีประสิทธิภาพและเคยประสบความสำเร็จไปแล้วเพราะภาวะผู้นำแบบเก่าๆ อาจใช้ไม่ได้ผลเหมือนดังเดิมก็ได้

Waner andStemberg (2001,อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย,2545, น. 59-60) เสนอว่าพฤติกรรมของผู้ฉลาดด้าน “Practical Intelligence” ที่เอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้ 3ประเภท ดังนี้

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อมนย่อ รู้ขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองดี เป็นต้น

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึงทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา และความสำคัญทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่น มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึงการสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กรประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดความสำคัญจำเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ โนม่น้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญด้วย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นมีองค์ประกอบหลักสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ความหมาย ทฤษฎี แนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาดังตารางที่2.1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.1

การสังเคราะห์ความหมาย ทฤษฎี แนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทฤษฎี แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Waner and Stemberg (2001)	Ulrich (2001 : p. 215)	Yuki (2006 : p. 263)	Owens and Valesky (2007)	วีระวัฒน์ ปิ่นนิตาย (2544)	วาณิช ประทุมบุษ (2545)	ดร. สุนทรายุทธ (2550)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551)	เนตรพิภนา ยวีราภ (2552)	สิมมา รัตนชัย (2553)	อรอนงค์ ไชยวัฒน์บุส (2553)อร	จอมพงศ์ มงคลวิชัย (2554)	การศอนันต์ทวี (2555)	วิจารณ์ สารัตนะ (2555)	อำนาจ ชนวงษ์ (2555)	ไพฑูริย์ สันลารัตน์(2556)	ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2556)	สิมมา รัตนชัย (2556)	พชรา วาณิชวดี (2560)	ความถี่
1. ด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม	.	✓	✓	.	✓	.	.	.	✓	✓	.	.	✓	.	.	6
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่น	.	✓	✓	.	✓	.	✓	✓	.	1
3. ด้านบุคคลที่น่าเชื่อถือ	✓	.	✓	✓	.	.	.	✓	.	.	4	
4. ด้านเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต	✓	.	✓	✓	.	.	.	✓	.	.	3	
5. ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	✓	✓	.	✓	7	
6. ด้านการรับรู้ การควบคุมตนเอง	✓	1	
7. ด้านการให้คำปรึกษา	1	
8. ด้านตั้งใจและซื่อสัตย์ในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน	✓	.	.	.	✓	.	✓	.	.	.	✓	✓	.	9	
9. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	.	.	.	✓	.	.	4	
10. ด้านนำพาท้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย	✓	.	.	✓	.	✓	✓	.	.	✓	.	.	✓	10	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ข้อบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ด้านนำพาองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย ด้านจิตใจและชี้นำผู้อื่นในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม แต่ทั้งนี้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้เลือกเป็นเพราะอาจมีความหมายที่สามารถสอดแทรกได้ในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จากความหมายของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย

1.1 ความหมายของการบรรลุผลตามเป้าหมาย

วานิช ประทุมพันธ์ (2545, น.32) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง ต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพล ต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้น ถ้าผู้บริหาร รู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหาร มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

อรอนงค์ โรจน์วัฒน์บุษย์ (2553, น.16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างมีศิลปะทั้งการบอกการชี้แนะเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น.77) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น.91) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

อำนาจ ชนวงษ์ (2555, น. 38) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สัมมา รัตนธีย์ (2556, น. 14) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรา วาณิชวศิน (2560, น. 16) การบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริษัทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ เป็นบุคคลที่ประสานให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร ผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ด้านการชี้นำบุคลากร

2.1 ความหมายของชี้นำบุคลากร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551, น. 259) การชี้นำบุคลากร หมายถึงโดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยมคุณธรรมมาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคตผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามแล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยสาระของทฤษฎีแล้วภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสนอหา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์กร ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรมแม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์กรก็ตามแต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2556, น. 37) การชี้นำบุคลากร หมายถึงการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรม กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อ ตนเองและงาน มุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริม การทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

Owens and Valesky (2007, p. 390) การชี้นำบุคลการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการ มอบหมายงานที่ทำทหาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนา และแก้ปัญหาให้ การยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการชี้นำบุคลการ หมายถึง ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ บุคลการเข้าใจเป้าหมายของตนเองและช่วยเหลือให้บุคลการสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้โดย การตั้งเป้าหมายต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต้องงานมุ่งสู่ความสำเร็จให้กับตนเองและองค์กร

3. ด้านการแก้ไขปัญหา

3.1 ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ

Waner and Stemberg (2001,อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปินนิตามัย, 2545, น. 59-60) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคือพฤติกรรมของผู้ฉลาดด้าน “Practical Intelligence” ที่เอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด เช่น การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้น ชี้นำตนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง กล้าเสี่ยง ไม่ย่อมนย่อ รู้ขีดความสามารถและ ศักยภาพของตนเองดี เป็นต้น

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึงทักษะความรู้ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และความสำคัญทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่น มอบหมายงานให้ทำตรงกับ ทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึงการสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์กรประเทศชาติได้อย่างไร จะสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนได้เช่นไร จัดการความสำคัญจำเป็นของ ตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งทีองการให้ความสำคัญ โนม่น้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญด้วย

ธร สุนทรายุทธ (2550, น. 331) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคือผู้นำที่มี ประสิทธิภาพสามารถกระตุ้นจูง ใจบุคลการให้เกิดความพอใจในระดับสูง เพราะการกระตุ้นและการจูงใจ จะสร้างแรงบันดาลใจทำให้ เกิดพลังในการรวมกลุ่มบุคลจากความพึงพอใจในความสำเร็จ ความรู้สึก เป็นเจ้าของการยอมรับ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่าสามารถควบคุมชีวิตคนใด คนหนึ่งได้และสามารถจะ ผลักดันบุคลการเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยกลไกการควบคุมที่เหมาะสม

สัมมา ธรณิธย์ (2553, น. 134 -135) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคือมี ความเข้าใจ เกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่ แตกต่างกันไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 199) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา คือ ต้องมีความรู้ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาอาจจะเกิดขึ้นใน การปฏิบัติงานลุล่วงไป ด้วยดีมีอารมณ์มั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง มีมารยาทในสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตระหนักในคุณค่าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจ มองโลกแง่ดี มีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญเด็ดขาดมีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ อดทน มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ และเป็นผู้มีความมุ่งมั่นมีความ ปรารถนาที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (มปป., อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, น.24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการ หรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบและที่สำคัญจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง ผู้บริการสามารถผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที วิเคราะห์ปัญหาในองค์กรและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารองค์กร ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

4.1 ความหมายของการเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 78) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึงพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับ บุคลากร พินฉ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้ รางวัลแก่บุคลากรด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และ รางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากรรู้ว่างานที่ทำสำเร็จได้นั้นเป็น ผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรมไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัว เป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงานส่งเสริมสมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษา เพิ่มเติมในระหว่างทำงาน ตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนง อาชีพ และชี้แนะวิธีการทำงานใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จต้อง แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษา และชักนำการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สร้าง บรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือ บังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดีภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 1) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึงผู้ที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 69-97) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึง ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่ผู้นำใช้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2556, น. 37) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึง การที่แสดง พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ เป็นผู้มีความรอบคอบ ละเอียด เชื่อมั่น มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นการกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน นำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าว ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิด ความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

Ulrich (2001, p. 215) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึงจะประสบความสำเร็จ ในอนาคตว่า ผู้นำ ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อเกิดความน่าไว้วางใจและผูกพัน (Trust and Commitment) จากผู้ที่ชำนาญทางบุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำที่ น่าเชื่อถือ (Credibility Leader) จากแนวทางในการดำเนินชีวิตก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และทำให้ เขาเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคต

Yukl (2006, p. 263) การยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม หมายถึง “การกระทำดังกล่าว คำพูด” ควรใช้แนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็น ตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรม ที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อน อย่างไรก็ตามการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดย ธรรมชาติ ผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไปเป็นตรงกันข้ามผู้ตามจะหมด ศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและชี้แนะช่วยเหลือช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น.55) หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และพจนานุกรมให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จากความมั่นใจหรือจากความต้องการ ความพร้อมความโน้มแน้วที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้นจริง ตลอดจนการมองสิ่งเกิดขึ้นโดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง (1) คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ (2) ประสิทธิภาพของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิตกับต้นทุนการผลิต (พลังงาน เงิน ฯลฯ) และ (3) อัตราส่วนของการใช้พลังงาน เพื่อให้ระบบขับเคลื่อนได้อย่างคุ้มค่า ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายคน ได้แก่ Cowan (1985) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จริงกับผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นหรือ ผลลัพธ์ในอุดมคติ ประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วน ระหว่างผลผลิตต่อหน่วยลงทุนในสัดส่วนที่ผลผลิต ต่อหน่วยสูงสุด โดยมีปัจจัยนำเข้าที่ต้อง คำนึงถึง เช่น เงิน คน วัสดุดิบ และถือว่าประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผล) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่สำคัญสองประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ โดยความ มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อ บรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี (Do the things right) ส่วนความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทิศทางและทำให้บรรลุผล (Do the right and goals attainment) ส่วน Princeton University 2005 ให้นิยาม ประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมาย งานที่ทำประสบความสำเร็จและเกิดผลอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ จนบรรลุผลที่พึงประสงค์ในเวลาที่กำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, น. 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2536, น. 130) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536, น. 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่ง เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้

ความสามารถและประสพการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2540, น. 10) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 9-10) กล่าวว่า ผู้บริหารต่างก็มุ่งพยายามสร้าง ผลสำเร็จในการจัดการให้เกิดขึ้น 2 ทาง คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเครื่องมือใช้วัด ความสำเร็จของกิจการสำหรับคำว่าประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมา โดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือพูดง่าย ๆ คือ การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อ รายจ่ายนั่นเอง แต่คำว่าประสิทธิผลคือเป็นเพียงการวัดว่ากิจการสามารถทำได้สำเร็จผลตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเปล่า แต่จะไม่มีการสนใจคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ได้ใช้ไป ว่าได้ใช้ไปมากน้อยเพียงใด ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, น. 21-22) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ออกเป็น 3กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันและการมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจพฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง
3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ประกอบด้วย หลักสูตร การสอนการพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูงและการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2544, น. 169) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานที่องค์การพึงประสงค์หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จันทรานี สงวนนาม (2545, น.111) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งไว้

ประสิทธิผลของกลุ่ม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 667) ให้ความหมายว่า ผลสำเร็จ หรือผลงานที่ เกิดขึ้น” ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อ ศาสตร์การบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้าย ว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับ

ประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุ วัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การนั้นก็ล้มละลายไป

สมพันธ์ เดชะอธิก (2547, น. 22) ให้ความหมายว่า กระบวนการทำงานอย่าง ตั้งใจ เต็มความสามารถที่มีอยู่ มีความกระตือรือร้นสนใจทำงานภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ใช้ ขั้นตอนที่ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 24) ให้ความหมายว่า ระดับความสำเร็จหรือการ บรรลุผลตาม วัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และ ผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 204) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่ องค์การ ได้ดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายต่าง ๆ ที่ องค์การตั้งไว้

Fiedler (1967, p. 9, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545, น. 80) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งถือว่าเป็น

Steers (1977, p. 55, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545, น. 59-60) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถใน การแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hall (1991, p. 249, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545, น.65) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์การไว้ว่า เป็น ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ จากคำจำกัดความและ ความหมายหลาย ๆ แนวคิดข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพมีความเกี่ยวข้องกับผล ของงานที่องค์การ พึ่งประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุตาม เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การ การให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพนั้นมีความหมาย แตกต่างกันไปตามภารกิจและความมุ่งหวัง หรือความพึงพอใจขององค์การนั้น ๆ แต่ในภาพรวมแล้ว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานขององค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุตามแผนงานขององค์การ นั้น ๆ ในทำนองเดียวกันประสิทธิผลของโรงเรียนจึงหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมาย ในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงานความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมี คุณภาพตามมาตรฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายงานและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษากำหนด

2.3.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness) มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาดังนี้

เปรมศรีย์ เชื่อมทอง (2536, น. 8) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลงานของกลุ่ม เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของ – เรียนที่สามารถ ทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

พันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น. 44) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารและ ประสานงาน ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รวมทั้งการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลใน ภาพรวมทั้งหมด

สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547, น. 17) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ซึ่ง ผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ที่เป็นความ สมารถในการผลิต ทั้ง ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการ ปรับตัวและความสามารถในการ ยืดหยุ่น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, น. 9-10) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยหลายด้าน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและ สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน ความคาดหวังที่โรงเรียนมีต่อนักเรียน กระบวนการทำงาน ในโรงเรียนที่มีคุณภาพและอื่น ๆ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ เกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, น. 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 15) กล่าวสรุปว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด ทั้งด้าน ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับ นักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

Armstrong (1989, p. 155, อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, น. 31) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูงกว่า ระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

Person (1993, pp. 307-A, อ้างถึงใน พรพิมล แม่นญาติ, 2545, น. 70) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไว้ว่า คือ 1) ผลจากการปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนที่มีพื้นฐาน ภูมิหลัง แตกต่างกันไปเมื่อจบไปแล้ว มีพัฒนาการในด้านบวกเมื่อ เปรียบเทียบกับก่อนการเข้าเรียน 2) การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับอีก สถานศึกษาหนึ่งอย่างไร ภายใต้สถานการณ์ของ เศรษฐกิจที่แตกต่างกันส่งผลการพัฒนาของ ผู้เรียนในแต่ละภาคเรียน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาบางแนวคิดได้ เสนอตัวแบบที่มีเจตคติมาจากที่สถานศึกษามีประสิทธิผลนั้นต้อง กำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจ ที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีระบบ การให้คุณให้โทษ ซึ่งก็คือการ วางแผนและควบคุม

Goldstein (1996, pp. 89-91, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัยแก้วอินทร์, 2549, น. 22) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน

Hoy and Miskel (2001, pp. 289-300) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญสมาชิก สถานศึกษาดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจาก ความพึงพอใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมที่ดี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

2.3.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Mott (1972, p. 173,อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.60) ได้จำแนกประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและ การอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินการในสถานศึกษาได้ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไปให้เป็น ระบบ มีการจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างลงตัว เหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันสมัย เหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Rutter, et al. (1979, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, น. 17 1) เห็นว่าองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีดังนี้

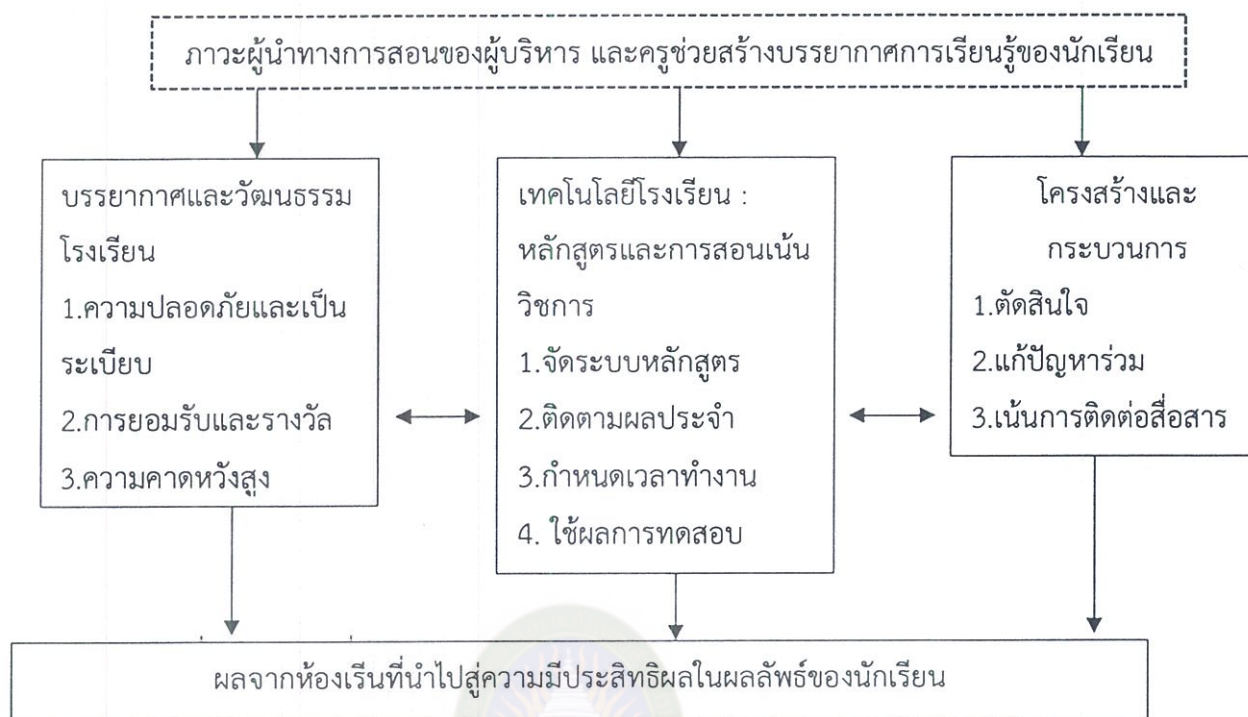
1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีมีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครู และกำหนดคาดหวังที่สูง
4. มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู

7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Purkey and Smith (1983, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, น. 173) ได้จัดปัจจัย ที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็น ระบบ มีการพัฒนาคณะครู มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง มีการยอมรับจากนักเรียน อย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น
2. กลุ่มเกี่ยวกับกระบวนการประกอบด้วยมีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดหมายที่ชัดเจน มีระเบียบและวินัย มีความ คาดหวังร่วมกันสูง

Pollack (1987, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, น. 173) ได้จำแนก องค์ประกอบความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ บรรยากาศและ วัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติการเรียนการสอน และโครงสร้างและกระบวนการองค์การ ใน ลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำ (leadership) ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบทั้ง 3 ด้วย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

Mortimore (1988, p. 126, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.65) ให้ทัศนะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้กล่าวถึงปัจจัย สำคัญ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย การมีส่วนร่วมของครูใน การวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ ความสามัคคีของคณะครู เน้นการเรียนรู้ การสอนที่ ทำทหาย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน เน้นการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียน การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและประเมินผล การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับชีวิต ในโรงเรียน มีบรรยากาศทางบวก

Caldwell and Spinks (1990, p. 156, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.70) ได้ให้ทัศนะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่า เกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1.1 โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน

1.2 โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบ สามารถ

ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

1.3 โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

- 1.4 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนระดับสูง
2. ด้านการตัดสินใจ
 - 2.1 บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง
 - 2.2 คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง
 - 2.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนสูง
3. ด้านทรัพยากร
 - 3.1 โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่ช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจสามารถแบ่งสรรหน้าที่ และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.3 จัดสรรทรัพยากร ได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา
4. ด้านภาวะผู้นำ
 - 4.1 ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู
 - 4.2 ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู
 - 4.3 กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และให้ใช้ครูมีทักษะ
 - 4.4 มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง
 - 4.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และ นักเรียน
 - 4.6 มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น
 - 4.7 มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - 4.8 จัดให้มีข้อมูล ย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง
 - 4.9 มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
5. ด้านบรรยากาศ
 - 5.1 โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ
 - 5.2 ผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและ ค่านิยมของโรงเรียน
 - 5.3 โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้น และท้าทายต่อครูและ นักเรียน
 - 5.4 มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน
 - 5.5 มีบรรยากาศความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน
 - 5.6 มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี
 - 5.7 มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน
 - 5.8 ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง

- 5.9 นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง
- 5.10 นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น
- 5.11 จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน 5.12 ความเป็นระเบียบวินัยที่ดี
ของโรงเรียน
- 5.13. ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องวินัย ของ
นักเรียน
- 5.14 อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ
- 5.15 อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ
- 5.16 อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียน
- 5.17 ครูมีขวัญกำลังใจระดับสูง
- 5.18 ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเข้าใจความเป็นกลุ่ม ในระดับสูง
- 5.19 อัตราการขาดงานของครูต่ำ
- 5.20 การย้ายของครูมีพอเล็กน้อย

6. ด้านผลลัพธ์

- 6.1 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
- 6.2 คะแนนทดสอบถึงความสำเร็จในระดับสูง
- 6.3 ความสำเร็จในการศึกษาหรือหาทางทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Smith and Tomlinson (1990, p. 114, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.85) กล่าวปัจจัยของโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จดังนี้ภาวะผู้นำและการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู มีบรรยากาศ ของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน(ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับ ผู้ปกครอง เป็นต้น) มีการสอนและมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

Hoy and Miskol (2001, p. 373) ได้รวมความคิดของนักวิชาการศึกษาที่ให้ ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจ ในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี และสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการ แก้ปัญหภายในโรงเรียน

Sergiovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, น. 171) ได้กล่าวผลการ วิเคราะห์ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (successful school) ของ Duttweiler ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Purkey and Smith (1982) Roueche and Baker (1986) Stedman (1987) และ Wayson (1988) แล้ว พบว่า ความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในครั้งนี้เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาผู้วิจัยได้แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตั้งแต่ปี ค.ศ.1972 – 2001 จำนวน 9 คน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี 2547 -2555 จำนวน 11 คน เพื่อประกอบการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2

การสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

		แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ประสิทธิภาพของโรงเรียน	Mott	1972	✓	2550	✓
	Rutter et al.	1979	✓	2550	✓
	Purkey & Smith	1983	✓	2550	✓
	Pollack	1987	✓	2549	✓
	Mortmor	1988	✓	2549	✓
	Caldwell & Spinks	1990	✓	2549	✓
	Smith & Tomlinson	1990	✓	2549	✓
	Hoy and Miskel	2001	✓	2549	✓
	Sergiovanni	2001	✓	2549	✓
	พินิจพิเคราะห์ใจค่า	2547	✓	2549	✓
1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	วาไร เฟสส์สวีสต์	2549	✓	2550	✓
	ทางศักดิ์ เจริญชัย	2549	✓	2550	✓
	อรรณ อุ่นวิเศษ	2549	✓	2550	✓
	สรวิชัย บุญอิน	2550	✓	2550	✓
	สุเมธ ขวาประภา	2550	✓	2550	✓
	เสกสิทธิ์ ปานนิน	2551	✓	2551	✓
	สัมฤทธิ์ ทางพงษ์	2551	✓	2551	✓
	ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ์	2552	✓	2552	✓
2.สภาพแวดล้อมที่ดี	บุญตา ขาญชาน	2552	✓	2552	✓
	จรัสสิน ใบบัว	2552	✓	2552	✓
	3.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	8	✓	2552	✓
		13	✓	2552	✓
		12	✓	2552	✓
		10	✓	2552	✓
		10	✓	2552	✓
		8	✓	2552	✓
6		✓	2552	✓	
6		✓	2552	✓	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ประสิทธิภาพของโรงเรียน			
9. การพัฒนาครู	Mott 1972		
10. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	Rutter et al. 1979		
11. การจัดการเรียนการสอน	Purkey & Smith 1983		
ของครู	Pollack 1987		
12. ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วน	Mortimer 1988		
เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการ	Caldwell & Spinks 1990		
ศึกษา	Smith & Tomlinson 1990		
13. ความสามัคคีของคณะครู	Hoy and Miskel 2001		
14. ระเบียบและวินัย	Sergiovanni 2001		
15. การบรรณาธิปไตยประสงค์ เป้าหมาย	พริษฐ์ไพฑูริย์ 2547		
	วารี เสงส์สวัสดิ์ 2549		
	ทงศักดิ์ เจริญชัย 2549		
	อรรณณ อุไรวิชาญ 2549		
	สรวิชัย บุญยสิน 2550		
	สุเมตร ชาวประภา 2550		
	เสกสิทธิ์ ปานนิน 2551		
	สัมพันธ์ กางเพ็ง 2551		
	ณัฐพงษ์ ไชยสิทธิ์ 2552		
	บุณิกา ขาญขัน 2552		
	ธวัชรัตน์ ใบบัว 2552		

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ประสิทธิภาพของโรงเรียน	Mott	1972	-
	Rutter et al.	1979	-
	Purkey & Smith	1983	-
	Pollack	1987	-
	Mortmor	1988	-
	Caldwell & Spinks	1990	-
	Smith & Tomlinson	1990	-
	Hoy and Miskel	2001	-
	Sergiovanni	2001	-
	พันธ์เทพ ใจคำ	2547	-
	วโร เฟิงส์สวิตซ์	2549	-
	ทงศ์ศักดิ์ เจริญชัย	2549	-
	อรรถณ อุณวิเศษ	2549	-
	สรวิชัย บุญยสิน	2550	✓
	สุมิตร ขาวประภา	2550	✓
	เสกสิทธิ์ ปานนิน	2551	✓
	สัมฤทธิ์ กางเพง	2551	-
	ณัฐพงษ์ ไชยสิทธิ์	2552	-
	บุญดา ขาญขัน	2552	✓
	ฉวีรัตน์ ใบบัว	2552	-
22.พัฒนาสู่นวัตกรรม และเทคโนโลยี			3
23.ห้องเรียนที่ดี			3
24.การบันทึกข้อเสเพื่อวางแผนและประเมิน			3
25.สร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งโรงเรียนและชุมชน			3
26.กิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน			2

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	ประสิทธิภาพของโรงเรียน		
	Mott	1972	
	Rutter et al.	1979	
	Purkey & Smith	1983	
	Pollack	1987	
	Mortimer	1988	
	Caldwell & Spinks	1990	
	Smith & Tomlinson	1990	
	Hoy and Miskel	2001	
	Sergiovanni	2001	
	พรเทพใจคำ	2547	
	วาริเพ็ญสวัสดิ์	2549	
	ทงศักดิ์เจริญชัย	2549	
	อรรณพ อุโนเวช	2549	
	สรวิชัย บุญยสิน	2550	
	สุมิตร ชาวประภา	2550	
	เสกสิทธิ์ ปานนิน	2551	
	สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ	2551	
	ณัฐพงษ์ ไชยสิทธิ์	2552	
	บุณดา ขาญขัน	2552	
	ธวัชรัตน์ ใบบัว	2552	
	ศิริรัตน์ ใบบัว	2552	2
27.ความผูกพันกับโรงเรียน			2
28.จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน			2
29.ความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง			2
30.ครูและนักเรียนมีขวัญกำลังใจ			2
31.การปฏิบัติและติดตามผล			2
32.ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู			2

ใช้ความถี่ตั้งแต่ 10 ระดับขึ้นไป

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในครั้งนี้ ควรใช้ความถี่ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป เพราะเป็นความถี่ที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับตรงกัน มากที่สุด มีความเข้มแข็ง และมีความน่าเชื่อถือเพียงพอต่องานวิจัยครั้งนี้ และสามารถจำแนกองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ดี
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ทรัพยากรทางการศึกษา

2.3.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.4.1 สภาพแวดล้อมที่ดี

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ดีไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ (2530, น. 15) ได้ให้ความหมายของ สิ่งแวดล้อมไว้ว่าสิ่งแวดล้อมคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็น รูปธรรม (จับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนกันและกันผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ

สมิทธิ์ สระอุบล (2532, น. 2) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึง กัน เป็นปัจจัยในการเกื้อกูลหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลาย ปัจจัยอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นวงจร และวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันทั้งระบบ

บุญช่วย จินดาประพันธ์ (2536, น. 81) กล่าวถึง สิ่งแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจมีอิทธิพล และผลกระทบต่อโอกาสที่สิ่งมีชีวิตตัวใดตัวหนึ่งมีชีวิตรอดและเจริญพันธ์

อำภา บุญช่วย (2537, น. 145) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่าเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวให้ผู้ที่ได้สัมผัสได้มีความโน้มเอียงไปกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ สถานศึกษาจึงต้องมีการปรุงแต่งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวความรู้สึกของนักเรียนให้พอใจที่จะเรียนและอยากเรียน

กรมสามัญศึกษา (2543, น. 8) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า หมายถึงการรับรู้ หรือความรู้สึกที่สมาชิกในสถานศึกษามีต่อสถานศึกษา และอาจรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มีต่อสถานศึกษาด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึก

ประทับใจ อบอุ่นใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความรักความผูกพันต่อสถานศึกษา ขาดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ เป็๋อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว่ ฯลฯ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 183-184) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือมนุษย์ได้คิดขึ้นเพื่อกำหนดอนาคตของการจัดการบริการและการประสานงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ ดำเนินการกำหนดความมุ่งหมายของแผนงานโครงการ และงานที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลปะในการดำเนินการใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามขั้นตอนของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยังพอใจด้วยกันทุกฝ่าย

ซัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2548, น. 10) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ทั้งมีชีวิต และไม่มีชีวิต เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความสะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความปลอดภัย อาคารเรียนมีความมั่นคง ท้องน้ำ - ห้องส้วมสะอาดถูกสุขลักษณะ มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอมีการควบคุมคุณภาพอาหาร มีบริการสุขภาพอนามัย มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และโสตทัศนูปกรณ์ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.3.4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2529, น. 29) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเรียน (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอนทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง

ไพศาล หวังพานิช (2533, น. 137) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Prevement) หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผล (Level of Accomplishment) ของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

บุญชม ศรีสะอาด (2537, น. 68) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิด การคนคว่า การอบรม การสั่งสอน การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการฝึกสอน

ภพ เหลลาไพบุลย์ (2542, น. 57) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้จากที่ไม่เคยกระทำได้ หรือ กระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอนซึ่งเป็นพฤติกรรมที่วัดได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544, น. 124-125) ได้ให้ความหมายว่า ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน คือ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงปริมาณ หรือคุณภาพของความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมหรือลักษณะทางจิตใจ ถ้าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมาย อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนการสอนที่ครูผู้สอนอาจจัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้ นั้น สิ่งที่มีงวัดจึง เป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจเป็นความรู้หรือทักษะ บางอย่าง (ส่วน ใหญ่จะเน้นทักษะทางสมอง หรือความคิด) อันบ่งบอกถึงสถานภาพของการเรียนที่ ผ่านมาหรือสภาพ การเรียนรู้ที่บุคคลนั้นได้รับ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551, น. 71) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการสอนหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกมา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านพิสัย

Eysenck(1981, p. 29, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.63) ได้ให้ ความหมายไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดความสำเร็จที่ได้จากการทำงานที่ต้องอาศัย ความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผล มาจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกายและ สมอง โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจได้ จากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรืออาจอยู่ในรูปของ เกรดที่ได้จากสถานศึกษาซึ่งต้องอาศัยวิธีการที่ซับซ้อน หรือ อาจได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นด้าน ความรู้ ด้านทักษะบางอย่างของผู้เรียนโดยพิจารณาจากผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี ความรู้ตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนจบตามหลักเกณฑ์ เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.3.4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, น. 100) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง

สมยศ นาวิการ (2540, น. 530) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติในทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 100) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และ สติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความ ต้องการของบุคคลในการทำงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2544, น. 170) ได้กล่าวความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ว่าเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลหรือทัศนคติต่องานซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบแล้วแต่ กรณี แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เป็นทางบวกต่อการ ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดแรงผลักดันให้สวามีภักดีและทุ่มเทต่อการ ทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, น. 81) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึก ยินดีมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติใน หลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับ นับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเหล่านี้ได้ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน

Good (1973, p. 320, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.70) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่าง ๆ และทัศนของบุคคลที่มีต่องาน

Greenberg and Baron (1993, p. 181, อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์, 2549, น.75) นิยามความพึง พอใจในงานว่า เป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในเชิงประเมินต่องาน ลักษณะ ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ ละด้าน ซึ่งอาจสอดคล้องหรือ อาจแตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้

จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของบุคคล มีลักษณะค่อนข้างคงที่ตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และความคาดหวัง ของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นมี ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการทำงานในสถานศึกษา ที่เป็นความพึงพอใจในการทำงานจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานรูปแบบการบริหารจัดการตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีมาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การยอมรับจากสังคมและชุมชน

2.3.4.4 ทฤษฎีการทางการศึกษา

ได้มีนักวิชาการหลายคนได้แสดงความคิดเห็น และให้ความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีการทางการศึกษาไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2542, น.10) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีการการศึกษาว่า เป็น ทฤษฎีการในทิศทางการศึกษา คือ บุคคล เงิน งบประมาณในการศึกษา แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543, น.6) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีการเพื่อการจัดการศึกษาไว้ 2 แนวทาง คือ ความหมายที่แคบ ทฤษฎีการเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้ เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน งบประมาณทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์และการลงทุน ความหมายที่กว้าง ทฤษฎีการเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยกระบวนการจัดการในการแปรเปลี่ยนปัจจัยนำเข้านั้นให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถในการดัดการระดมสรรพกำลังในสังคมเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริม เกื้อหนุนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 15) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีการทางการศึกษาว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปได้และครอบคลุมไปถึงตัวบุคคล เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

รุ่ง แก้วแดง (2546, น.109) ได้ให้คำจำกัดความของทฤษฎีการไว้ว่า คือ ความรู้ทุก เรื่องที่มี ในชุมชน หากผู้บริหารยังมีความคิดแบบเดิม ในมุมมองที่แคบ ๆ ว่า ทฤษฎีการ หมายถึง เงิน งบประมาณก็จะเห็นแต่ความยากจนของชุมชนชนบทและชุมชนแออัดในเมือง มองไม่เห็นโอกาสที่จะ พัฒนา ทั้งจำแนกทฤษฎีการออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทฤษฎีการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ งบประมาณที่ ได้จากส่วนกลางหรือเป็นเงินบริจาคและ 2) ทฤษฎีการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความร่วมมือที่

ได้รับ เช่น บริจาคเวลา ความรู้ ความคิด คำแนะนำ บริการ แหล่งเรียนรู้และวัสดุต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียน การสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, น.4) ได้ให้ความหมายทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ทรัพยากรทางการศึกษาจึง รวมถึง บุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้ประโยชน์ทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาคารเรียน ครุภัณฑ์ สื่อการเรียน

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ที่ตั้ง 15 ถนนนิเวศ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

วิสัยทัศน์ องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล

พันธกิจพัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

คุณลักษณะพึงประสงค์องค์การ

ยิ้มรับ ฉับไว ใสใจบริการ

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจาย

อำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ธงชัย หมื่นสา (2552, น. 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการปฏิบัติสูงที่สุดรองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ส่วนสภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 5) ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 6) ด้านการผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา 7) ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านกระตุ้นทางปัญญามีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านแรงบันดาลใจกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความเป็นอยู่ในระดับน้อย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก

ไผท แถบเงิน (2552, น. 195 - 207) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 97 - 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันตามขนาดทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในระดับปานกลางถึงสูงมาก

รพีพรรณ ทองปั้น (2552, น. 111 - 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนโยบายทัศนด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่มด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคลด้านการปลุกเร้าทางปัญญาด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, น. 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากและในทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันว่าสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกส่วนอันดับสุดท้ายตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ แรงบันดาลใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ครูมีความคิดเห็นว่าการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสม และหลากหลายมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย

จันธิตา ผ่านสอน (2553, น.107 - 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เฉลา ระโหฐาน (2553, น.102 - 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา

ณัชฌานุช สุดชาติ (2553, น. 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการปฏิบัติสูงที่สุด และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น

อินทอร โควังชัย (2554, น. 112-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่ามากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดผลและประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือด้านการนิเทศการศึกษา 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Neal (2007, p. 36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ความรุนแรงในโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนารัฐอาร์โซนาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาระหว่างเกิดวิกฤตการณ์และหลังวิกฤตการณ์ จากการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

Gittens (2009, p. 52) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐเวอร์จิเนียโดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์อิทธิพลการปรับตัวการกระตุ้นการปรับตัวการปรับตัวของมนุษย์และคุณค่าในการปรับตัวจากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐเวอร์จิเนีย ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและสมาชิกมีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปคือการคัดเลือกหัวหน้าภาควิชาการประเมินและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

Cavazotte, Moreno, Bernardo (2013, p. 214 – 218) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในประเทศบราซิลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ได้จากผู้บริหารบริษัทต่างชาติที่ดำเนินการธุรกิจในด้านการเงินผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงกับประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้นด้วยการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นความพยายามที่คุ้มค่าสำหรับผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในบทบาทความเป็นผู้นำรวมทั้งผู้ที่ต้องการที่จะสนับสนุนโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำ

Brown, May (2012, p. 152 - 156) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการพัฒนาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ขององค์กรผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และโปรแกรมการฝึกอบรมระยะยาวรายปีกับรางวัลส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารในโรงเรียนประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะการใช้แบบภาวะผู้นำตามแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ทฤษฎีซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านนำพาองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านจูงใจและชี้นำผู้อื่นในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) ด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มเนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความสำคัญและมีคุณภาพอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายความแตกต่างระหว่างบุคคลและการสร้างกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องซึ่งแบบผู้นำดังกล่าวควรเป็นแบบภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัตินำไปสู่ความสำเร็จได้และประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ทฤษฎีซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ดี 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ทรัพยากรทางการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากร ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,700คน มีทั้งหมด 8 อำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3,2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 313 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตาราง (Krejcie and Morgan) (ไพศาล วรคำ, 2561, น. 95) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยวิธีการแบ่งจากอำเภอมาเป็นกลุ่มประชากรและเป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาศึกษา จำนวน313 คน มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 สุ่มในอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต มีทั้งหมด 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโนนดินแดงจำนวน 8โรงเรียน44 คน อำเภอโนนสุวรรณ จำนวน 3โรงเรียน 2 คน อำเภอละหานทรายจำนวน จำนวน 3โรงเรียน48 คน อำเภอหนองกี่จำนวน จำนวน 8 โรงเรียน 48 คน อำเภอปะคำจำนวนจำนวน 4 โรงเรียน 71 คนอำเภอนางรองจำนวน จำนวน 13 โรงเรียน 48 คนอำเภอหนองหงส์จำนวนจำนวน 7 โรงเรียน 49 คนอำเภอเฉลิมพระเกียรติจำนวนจำนวน 4 โรงเรียน 47 คน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 50 โรงเรียนบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาศึกษา จำนวน313 คน โดยเฉลี่ยจากจำนวนบุคลากรทางการศึกษา 1,700 คน รายละเอียดดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	กลุ่มประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	บุคลากรทางการศึกษา(คน)	โรงเรียน	บุคลากรทางการศึกษา(คน)
โนนดินแดง	12	193	3	34
ละหานทราย	34	204	8	35
โนนสุวรรณ	9	161	3	12
หนองกี่	35	207	8	36
ปะคำ	18	312	4	61
นางรอง	58	207	13	40
หนองหงส์	32	211	7	39
เฉลิมพระเกียรติ	19	205	4	37
รวม	217	1700	50	313

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้ถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยน้อยที่สุด เนื้อหาประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน 1) ด้านนำพาองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านจูงใจและชักนำผู้อื่นในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) ด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เนื้อหาประกอบด้วยระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ 2)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ทรัพยากรทรัพยากรทางการศึกษา

3. วิธีสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาจากตำราพื้นฐานการวิจัย ศึกษาของอรนุช ศรีสะอาด (2553, น. 60-81)

3.2 นำทฤษฎี หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือ ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนโดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านนำพาคณะบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านจูงใจและชี้นำผู้อื่นในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) ด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม

3.3 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา คือ 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ดี 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ทรัพยากรทรัพยากรทางการศึกษา

3.4 สร้างแบบสอบถามตามภาวะผู้นำและประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาตามกรอบแนวคิด จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เนื้อหาประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ 1) ด้านนำพาคณะบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ด้านจูงใจและชี้นำผู้อื่นในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) ด้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) ด้านเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่ม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยน้อยที่สุด เนื้อหาประกอบด้วยระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ดี 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ทรัพยากรทางการศึกษา

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC)(0.80-1.00)(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 63-65)

โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้อง
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้อง
- 1 เมื่อมั่นใจว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

3.6.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.6.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรรักษ์ ชุยกะระเดื่อง (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.6.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรค้ำ (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.6.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.6.2.1 ดร.สมพงษ์ อัสสาภัย (ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงตอตั้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.6.2.2 อาจารย์อนุสรณ์ภูสินแก่น (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

3.6.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.6.3.1 นางสาววิลาวัลย์ คัดทะจันทร์ (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปทดลองใช้(Try out)กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 ชุด จากโรงเรียนในอำเภอที่ไม่ถูกเลือก 8 อำเภอ อำเภอละ 4 คนเป็นกลุ่มทดลอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพโดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อและรวมด้วยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรัชต์, 2553, น. 212) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30-0.77

3.9 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตอบของกลุ่มทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ (Cronbach) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.99) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95

3.10 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

4.2 ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ที่จะขอรับแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีส่งผ่านงานสารบรรณของโรงเรียน และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบส่งคืนมาที่งานสารบรรณของโรงเรียน เพื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมรับคืนใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ที่ได้กำหนดไว้ ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม คืน 100 เปอร์เซ็นต์

4.5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์

4.6 เมื่อเก็บรวบรวมได้ครบตามจำนวนผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ และสรุป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3-1)$$

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน
n	แทน	จำนวนทั้งหมด

5.1.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(N-1)}} \quad (3-2)$$

เมื่อ

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum (X - \bar{X})$	แทน	ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนทั้งหมด

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อนำผลที่ได้ทำการคำนวณด้วยสูตรของ Rovinelli and Hambleton (บุญชมศรีสะอาด, 2556, น. 70-72) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-3)$$

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วเลือกค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3-3)$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5.2.3 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2553, น. 212) ใช้สูตรดังนี้

$$r_{Xi(Y-Xi)} = \frac{N\sum Xi(Y-Xi) - \sum Xi \sum (Y-Xi)}{\sqrt{[N\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][N\sum (Y-Xi)^2 - (\sum (Y-Xi))^2]}} \quad (3-4)$$

เมื่อ	$r_{Xi(Y-Xi)}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามข้อที่ i
	Xi	แทน	จุดของคะแนนจากข้อคำถามที่ i
	Y	แทน	จุดของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

5.2.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการคำนวณคู่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Computing the Pearson) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2559, น. 70)

ในการคำนวณหาค่า r สามารถคำนวณได้หลายวิธีดังนี้

$$R = \sum \frac{(Z_x Z_y)}{N} \quad (3-5)$$

เป็นสูตรที่คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน โดยเราตัดแปลงคะแนน X และ Y จากคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z_x, Z_y) เสียก่อน

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3-6)$$

เมื่อ	r_{xy}	เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)
	$\sum Y$	เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)
	$\sum XY$	เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum X^2$	เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1
	$\sum Y^2$	เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2
	N	เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ $n-2$ ซึ่งนำค่าที่คำนวณได้นำไปเทียบกับค่าวิกฤตของที่ได้จากตารางวิกฤตหรือสามารถเทียบได้กับตารางค่าวิกฤตของค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันได้โดยตรง โดยใช้ค่า $df = n-2$ โดยถ้าค่า r ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าวิกฤตแสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ หาค่าความถี่ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

6.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.5.1.1 วิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารการจัดการสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 163)

คะแนน	เกณฑ์ให้คะแนน	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.51-5.00	ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.51-4.50	ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
3	2.51-3.50	ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
2	1.51-2.50	ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
1	1.00-1.50	ภาวะผู้นำ/ประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.5.1.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผล การบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, น. 316)

ถ้า	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
	0.01-0.30	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์กันต่ำ
	0.31-0.70	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง
	0.71- 1.00	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์กันสูง

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. คำถามการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณสมบัติดังนี้

3.1.1 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

3.1.2 มีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

3.1.3 จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน มีคุณสมบัติดังนี้

3.2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

3.2.2 มีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

3.2.3 จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

3.3 กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ ศึกษาธิการที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.3.1 เป็นศึกษาธิการระดับเขตพื้นที่ที่ได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาดีเด่นในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

3.3.2 มีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

3.3.3 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

3.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติดังนี้

3.4.1 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลดีเด่นในการปฏิบัติงาน

3.4.2 มีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

3.4.3 จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ตารางที่ 3.2

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการสัมภาษณ์ จำนวน 9 ท่าน ดังตารางต่อไปนี้

ที่	ชื่อ-สกุล(รหัส)	กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน	รางวัล
1.	นายสุจิต ชมพวงศ์ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)	ผู้บริหาร การศึกษา	ผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	ยอดเยี่ยมด้าน การบริหาร รางวัล MOE AWARDS
2.	นางสมจิต สังข์รักษ์(ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 2)	ผู้บริหาร การศึกษา	รอง ผู้อำนวยการเขต สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	ยอดเยี่ยมด้าน การบริหาร ดีเด่นเป็นที่ ประจักษ์รางวัล ครูสุคดี
3.	ดร.ภาวนี อิศรา (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ โรงเรียนโนนจัน วิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3	โรงเรียนโนนจัน วิทยาคม วิทยาคม	สถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับ ขยายโอกาสทาง การศึกษาด้าน วิชาการ

(ต่อ)

ตารางที่ 3.2(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล(รหัส)	กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน	รางวัล
4.	นางสมหมาย ฝ่ายพลแสน (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้าน คุณสระแก้ว (วิชนนท์ ประชานุกูล) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4	โรงเรียนบ้าน คุณสระแก้ว (วิชนนท์ ประชานุกูล)	ผู้บริหาร สถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับ ประถมศึกษา ขนาดกลาง
5.	นายมนตรี ศรีขาวรส(ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่ 5)	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัด กัลยาณธรรมมา รามสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	โรงเรียนวัด กัลยาณธรรมมา ราม	ผู้บริหาร สถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับ ประถมศึกษา ขนาดเล็ก
6.	นายสมชายเจริญสุข (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ พิเศษ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้าน หนองกตะแบง สามัคคี สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	โรงเรียนบ้าน หนองกก ตะแบงสามัคคี	ผู้บริหาร สถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับขยาย โอกาส

(ต่อ)

ตารางที่ 3.2(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล(รหัส)	กลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน	รางวัล
7.	นางวิเชียรสลัศจรรย์ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ พิเศษ	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ พิเศษ สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	ศึกษานิเทศก์ ต้นแบบ (MASTER SUPERVISORS)
8.	นางวิรมณสุขเป่า (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)	นักวิชาการ	กลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการ จัดการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3	ศึกษานิเทศก์ ดีเด่น สพ.บ.ร.3
9.	อาจารย์สุทัศน์แก้วคำ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)	อาจารย์ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัย ราชภัฏ มหาสารคาม	สาขาการ บริหารจัดการ การศึกษา	บุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น ด้านทำ คุณประโยชน์แก่ ส่วนรวม	

10. ด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำจากแนวคิดนักทฤษฎีและสังเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้จากระยะที่ 1

11. เครื่องมือการวิจัย

แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

12. การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างดังนี้

12.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในตอนที่ 2 ที่มีด้านอยู่ในระดับปานกลางไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาตอนที่ 3 วิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

12.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 1 ฉบับ

12.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหา ทำการปรับปรุงแก้ไข

12.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

13. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

13.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

13.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเพื่อทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

13.3 วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย และในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งจะทำการจดบันทึกไว้ทุกครั้ง

13.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามสัมภาษณ์

14. สถานที่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

15. ระยะเวลา

ตุลาคม- พฤศจิกายนพ.ศ.2562

16. สรุปผล

เขียนรายงานการสัมภาษณ์และสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการพรรณนา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยขอ
เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
r	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำ
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำด้านการชี้นำบุคลากร
X ₃	แทน	ภาวะผู้นำด้านการแก้ไขปัญหา
X ₄	แทน	ภาวะผู้นำด้านการเป็นที่ยอมรับ
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารจัดการ
Y ₁	แทน	ประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่ดี
Y ₂	แทน	ประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y ₃	แทน	ประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านความพึงพอใจในการทำงาน
Y ₄	แทน	ประสิทธิผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรทางการศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของตาราง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ และสถานศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	กลุ่มตัวอย่าง (n=338)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	50	15.97
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	99	31.63
ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา	164	52.40
รวม	313	100.00
2. สถานศึกษา		
อำเภอโนนดินแดง	37	11.82
อำเภอละหานทราย	37	11.82

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	กลุ่มตัวอย่าง(n=338)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อำเภอโนนสุวรรณ	20	6.39
อำเภอหนองกี่	40	12.78
อำเภอปะคำ	62	19.81
อำเภอนางรอง	40	12.78
อำเภอหนองหงส์	39	12.46
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ	38	12.14
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด คือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการศึกษา จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 และเมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานศึกษาส่วนมากกลุ่มตัวอย่างมีสถานศึกษาในอำเภอปะคำ จำนวน 62คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 รองลงมาคืออำเภอหนองกี่ และอำเภอนางรอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 และอำเภอหนองหงส์ จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 12.46

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ โดยรวม และรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย	3.64	0.92	มาก
2. ด้านการชี้นำบุคลากร	3.70	0.96	มาก
3. ด้านการแก้ไขปัญหา	3.61	0.87	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.94	มาก
รวมเฉลี่ย	3.69	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.87) ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.92) ด้านการชี้นำบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.96) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย

ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	3.49	0.78	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมาย	3.61	1.01	มาก
3. ผู้บริหารมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	3.68	0.95	มาก
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร	3.72	0.95	มาก
5. ผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย	3.67	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.64	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=0.78) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=1.01) และผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการชี้นำบุคลากร

ด้านการชี้นำบุคลากร	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของตนเอง	3.64	1.07	มาก
2. ผู้บริหารช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้	3.77	0.97	มาก
3. ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	3.83	0.98	มาก
4. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อตนเอง	3.60	0.86	มาก
5. ผู้บริหารมีการงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จให้กับตนเองและองค์กร	3.67	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการชี้นำบุคลากร โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.92) ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของตนเอง ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=1.07) และผู้บริหารมีการงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จให้กับตนเองและองค์กร ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการแก้ไขปัญหา

ด้านการแก้ไขปัญหา	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสามารถผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้อง	3.73	0.84	มาก
2. ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี	3.46	0.80	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที	3.60	0.92	มาก
4. ผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.55	0.77	มาก
5. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในองค์กรและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารองค์กร	3.68	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	3.61	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการแก้ไขปัญหา โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.46$, S.D.=0.80) ผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เข้ากับ สถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=0.77) และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร	3.66	1.01	มาก
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนแก่บุคลากร	3.91	0.87	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร	4.00	0.91	มาก
4. ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	0.94	มาก
5. ผู้บริหารชี้แนะและช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ	3.67	0.96	มาก
รวม	3.80	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=1.01) ผู้บริหารชี้แนะและช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.96) และผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.94)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวม และรายด้าน

ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	3.87	0.93	มาก
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.97	0.84	มาก
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.89	0.93	มาก
4. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	3.96	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.93) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.93) ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.97) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อมที่ดี

ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.68	0.90	มาก
2. อาคารเรียนมีความมั่นคง และภายในบริเวณโรงเรียนมีความปลอดภัย มีห้องน้ำ - ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนและบุคลากร	ก	0.94	มาก
3. มีการควบคุมคุณภาพอาหารและโภชนาการ การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ภายในโรงเรียนที่สะอาดปลอดภัย	4.14	0.88	มาก
4. มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ จัดสภาพห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และโสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.96	0.92	มาก
5. มีบริการสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียน เช่น ห้องพยาบาล เครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัดส่วนสูง เป็นต้น	3.72	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีโดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.90) มีบริการสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียน เช่น ห้องพยาบาล เครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัดส่วนสูง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=1.01) และอาคารเรียนมีความมั่นคง และภายในบริเวณโรงเรียนมีความปลอดภัย มีห้องน้ำ - ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนและบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.94)

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

	ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ระดับประสิทธิผล		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.75	มาก
2.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์	3.88	0.83	มาก
3.	ผู้เรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเรียนจบตาม หลักเกณฑ์สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.00	0.75	มาก
4.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ โรงเรียนกำหนด	3.93	0.97	มาก
5.	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	3.86	0.89	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.97	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.89) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.83) และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.97)

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา		ระดับประสิทธิผล		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน				
1.	การกำหนดโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการของ โรงเรียน	3.91	0.94	มาก
2.	ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน	3.91	0.92	มาก
3.	ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.81	0.89	มาก
4.	มาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน	3.84	1.00	มาก
5.	การยอมรับของสังคมและชุมชน	3.96	0.88	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.89	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.89) มาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=1.00) และตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.92)

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

ด้านทรัพยากรทางการศึกษา

ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล			
	ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน		3.88	1.11	มาก
2. มีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน		4.03	0.91	มาก
3. มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน		3.97	0.97	มาก
4. มีเทคโนโลยีเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน		4.08	0.91	มาก
5. มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน		3.86	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.96	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีระดับภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.97) มีบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=1.11) และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.97)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ตารางที่ 4.12

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	0.462**	0.548**	0.660**	0.511**	0.566**
X ₁	0.288**	0.693**	0.475**	0.237**	0.185**
X ₂	0.441**	0.513**	0.723**	0.407**	0.383**
X ₃	0.449**	0.275**	0.384**	0.555**	0.462**
X ₄	0.301**	0.224**	0.473**	0.446**	0.757**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (0.01<)

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลางทั้ง 4 ด้านข้อ โดย
เรียงลำดับค่าจากน้อยไปหามาก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านความพึงพอใจใน
การทำงาน ($r_{xy} = 0.511$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านสภาพแวดล้อมที่ดี
($r_{xy} = 0.548$) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านทรัพยากรทางการศึกษา ($r_{xy} = 0.566$)
และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($r_{xy} = 0.660$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ในการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยได้นำผลการวิจัย จากระยะที่ 1 ได้นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ และสรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการแก้ไขปัญหา

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

“...ควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนเสนอความคิดเห็นร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และหาข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาร่วมกัน วิเคราะห์ผลดี ผลเสีย ของการกระทำร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมมือกันแก้ปัญหอย่างจริงจัง ควรมีการควบคุมอารมณ์ ต้องใจเย็นไม่โกรธ มองคนอื่นอย่างกัลยาณมิตร ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า เพื่อแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารของผู้บริหารและแสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารผู้บริหารยังต้องคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา โดยอาจใช้วิธีการศึกษา (Case Study) เพื่อให้ได้แนวทางแก้ปัญหที่ถูกต้อง หลากหลาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 11 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรรับฟังปัญหา วางตัวเป็นกลาง สงบนิ่ง ฟังมากกว่าพูด เป็นนักประสานที่ดี เป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหา มีสติ เมื่อมีการโต้แย้งเกิดขึ้นยอมรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายหรือทุกฝ่าย วินิจฉัยความถูกต้องของเรื่องต่างๆ ได้อย่างฉับไว ไม่แสดงความคิดเห็นเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ควรทำความเข้าใจ ทั้ง 2 ฝ่าย ชี้แจงให้ทราบว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาอย่าอมเกิดขึ้นได้ พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส แล้วใช้หลักการและเหตุผลมาชี้แจงให้กับทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรกระตุ้นผู้ร่วมงานหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหานั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้คอยชี้แนะที่ตัวอย่างใจร้อน หรือบอกวิธีการแก้ปัญหแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลายทั้งในที่ประชุมและการพูดคุยปรึกษาหารือเป็นการส่วนตัว อีกทั้งต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอโดยการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ตลาดจนส่งเสริมให้มีการวิจัยในสถานศึกษา ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดประชุม หาแนวทางสำหรับการปฏิบัติงาน มีการเสนอแนวความคิดการตัดสินใจในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือแนวทางที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยส่วนรวม มีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ โดยชี้แนะแนวทางในการทำงานให้ข้อเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา เป็นที่ปรึกษาที่ดี ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานเพื่อความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักแก้ปัญหาขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า และเป็นอุปสรรค เช่น การเบิกพัสดุ การเบิกจ่ายเงินตามโครงการ การขอเอกสารหลักฐานทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้เกี่ยวข้องได้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรใช้หลักการและเหตุผล เป็นหลักในการแก้ปัญหา ทำงานโดยใช้สติ รับฟังปัญหาจากผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจและสนใจให้แต่ละฝ่ายแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผล มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ ให้งานผ่านอุปสรรคไปได้ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรมีการนิเทศ ติดตามการทำงานตลอดเวลาและ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน เน้นการใช้เหตุผลใช้สมาธิ มีความอดทน และหาวิธีลดปัญหาโดยอาศัยกฎหมาย ระเบียบกติกา มาแก้ไขปัญหา พิจารณาตามเหตุผลว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ผู้นำควรมีขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ เช่น รู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น วิเคราะห์ว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง สาเหตุนั้นเกิดจากตนเองจากผู้อื่นหรือจากสถานการณ์ภายนอก สาเหตุอื่นๆ ตนเองควบคุมได้หรือไม่ แล้วจึงพิจารณาว่าปัญหาคืออะไร กำหนดจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา คิดหาทางแก้ปัญหาหลายๆ ทาง แต่ละแนวทางพิจารณาว่าแนวทางใดมีผลดี ผลเสียมากน้อยอย่างไร แล้วเลือกทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา และประเมินผลการแก้ปัญหาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขต่อไป...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 18 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรประชุมแจ้งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น บอกวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหานั้นเพราะจะได้ความคิดและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย แล้วเลือก

วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โดยพยายามหลอมรวมความคิดของทุกคนเข้าด้วยกัน ช่วยกันสรุปเหตุผลหาข้อยุติของปัญหาอย่างจริงจังและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7. 25 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรแจ้งสภาพปัญหา มีการสร้างความตระหนักในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาเปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้ทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น ควรมีการตั้งคำถามร่วมกัน เพื่อนำไปหาข้อสรุปของแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8. 26 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... หากพบปัญหา ต้องให้ความสนใจต่อปัญหานั้น ควรศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นว่า มีความรุนแรงมาก น้อยเพียงใด จากผู้ร่วมงานบุคคลภายนอกรอบๆ หน่วยงาน ควรใช้วิธีการให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์และแก้ปัญหาร่วมกัน ในการแสดงความคิดเห็นและติดตามผล มีการพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะของปัญหา นำปัญหามาวิเคราะห์ร่วมกัน หาสาเหตุและหนทางแก้ไขในแนวเดียวกัน ต้องเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9. 27 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

โดยสรุป ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน แก้ปัญหาขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นอย่างล่าช้า และเป็นอุปสรรค กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับ

2. ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย

จากการสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

“... ควรศึกษาข้อมูลในการทำวิสัยทัศน์และประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทุกคนที่มีส่วนร่วม ยอมรับและเข้าใจการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ และต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่กระชับชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการรับผิดชอบงานร่วมกัน แต่ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดนโยบายร่วมกันและมองเห็นภาพความสำเร็จที่

จะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกันโดยภายใต้ข้อตกลงที่จะทำร่วมกันที่จะเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือข้อตกลงที่จะประสบความสำเร็จร่วมกันในอนาคต จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 11 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรกำหนดคติพจน์ การวางตัว วางระเบียบวินัยให้กับตนเองและต้องปฏิบัติตามตามระเบียบระบบคติพจน์ที่ตนเองกำหนดให้ได้ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความศรัทธาความเชื่อมั่น อย่างมีอุดมการณ์ มีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัดเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความจริงใจกับบุคคลผู้ร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน และมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับกาลเทศะในด้านต่างๆ เช่น การพูด การเข้าสังคม การแต่งกาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรทำงานเป็นทีมมีการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้ร่วมงาน กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานมีการมอบรางวัลในโอกาสอันควรหรือเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน หรือด้านอื่นๆ และหาทางแก้ปัญหาให้จนสำเร็จ ให้ความยุติธรรม วางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกคน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่ทำทลายความสามารถของผู้ร่วมงาน มีกระบวนการทำงานที่หลากหลาย มีการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรที่ตนเองปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ชุมชน และสังคม ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน แม้จะได้รับการยกย่องสรรเสริญหรือไม่ก็ตาม ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างมีเป้าหมาย โดยผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายบริหารโดยใช้ระบบประชาธิปไตย มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ปฏิบัติงานเป็นทีม ตั้งกฎกติกาในการทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ และมีการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 18 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะแยกให้ครูต้องปฏิบัติการสอนแบบลำพังคนเดียวไปเป็นการทำงานแบบทีม และทำการปรับปรุงช่องทางให้เกิดการสื่อสารหลายทางได้สะดวกและกว้างขวาง พัฒนาทักษะการรับฟัง (Listening) และทักษะการพูดคุย (Talking) ซึ่งเป็นเครื่องมืออันทรงพลังให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นขึ้นในโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7. 25 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าเป็นครูหรือบุคลากรอื่นใด จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและยอมรับว่าโครงสร้างบริหารแบบทีมงานเหมาะสมที่สุดในการใช้แก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มการเรียนรู้ และทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8. 26 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9. 27 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

โดยสรุปด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ควรมีกระบวนการการทำงานอย่างชัดเจนเหมาะสมให้อำนาจอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกในทางที่เหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความรักให้กับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ด้านการชี้นำบุคลากร

จากการสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

“...ควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการทำงาน อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีการกำหนดทางเลือกที่หลากหลาย และเลือกวิธีที่ดีที่สุด ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ควรมีความอดทนอดกลั้น ขยันไม่ย่อท้อ ศึกษาแก้ไข ปรับปรุงงานอยู่เสมอ มีการศึกษาสาเหตุของความล้มเหลวของงาน ที่แท้จริงแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ประสานความช่วยเหลือจากทุกส่วนด้วยความตั้งใจทำจริง ร่วมกันทำงานโดยสร้างคณะทำงานที่เข้มแข็ง ร่วมกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นอุปสรรคในการทำงาน รับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาในการทำงานนั้นให้สำเร็จ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 11 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้ มีการสร้างแรงจูงใจ และมีการวางเป้าหมายความสำเร็จของงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และสร้างขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณค่า...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการสร้างทีมงานในการทำงาน มีการคิดวางแผนในการดำเนินงาน ควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และสรุปผลการดำเนินงานทุกครั้ง ควรเป็นผู้นำในการทำงานและมีการนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีการนำปัญหาและอุปสรรค ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความสามารถ ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายที่ชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่เป็นรูปธรรม และมีการประชุมศึกษาภารกิจสภาพปัจจุบันและปัญหาของหน่วยงานสามารถแยกแยะได้ว่ามีความต้องการสิ่งใด เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้หน่วยงานนั้นเกิดคุณภาพสูงสุด เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี มีแผนการปฏิบัติงาน มีผู้รับผิดชอบงาน มีปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตามงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีกำลังใจ ที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป ให้คำชมเชย มอบรางวัลให้เมื่องานสำเร็จ ให้ความเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เป็นที่ปรึกษาสร้างขวัญและกำลังใจ อย่างต่อเนื่อง มีการเสริมแรงในการปฏิบัติงานโดยแสดงความชื่นชม ขอบคุนหรือมอบรางวัลเมื่อผู้ร่วมงานทำงานสำเร็จ ใช้วาทศิลป์ให้เกิดประโยชน์ ชมเชยผู้ร่วมงานทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง เมื่อมีการทำงานผิดพลาดควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขงาน ให้อภัยและมีความ เชื่อมั่นในการทำงานของผู้ร่วมงาน ควรอำนวยความสะดวก ในการทำงานทั้งด้านการบริการด้านวัสดุ ลือ และงบประมาณ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สร้าง ความคิดริเริ่มด้วยวิธีการมอบงานให้ทำ มีการนิเทศติดตามผลงานเป็นประจำ ให้คำปรึกษาและ คำแนะนำ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ต้องเป็นผู้หน้าที่ดี กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน เน้นความสำเร็จ ของงาน ต้องพยายามมอบงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ควรยกย่อง ชมเชย เมื่อ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 18 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรมอบหมายงานอย่างชัดเจน ทั้งเงื่อนไขการทำงาน เวลา ขอบเขตการมอบ อำนาจ กำหนดระยะเวลาการทำงานให้แนวทางก่อนทำงานมีการนิเทศติดตามงาน ให้คำชมเชย ประการสำคัญ คือ ต้องแสดงความไว้วางใจ ไม่จ้องจับผิดผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะได้ภูมิใจ เมื่อมีปัญหาต้อง ให้คำปรึกษา และพร้อมจะรับผิดชอบกับสิ่งที่ทำร่วมกัน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7. 25 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ควรมีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน ผู้นำต้องเป็น ตัวอย่างและปฏิบัติตามที่พูดหรือแสดงเจตจำนงไว้ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สนับสนุนแนวคิดใหม่ และมีการ นิเทศติดตามงาน ควรกระตุ้นให้กำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชย เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ สำเร็จ ได้ผลดีให้ได้ดียิ่งขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจ ควรจัดหางบประมาณสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8. 26 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ผู้นำควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จให้ได้ ควรทุ่มเทแรงกายแรงใจ และกำลังสติปัญญา มีความกล้าหาญต่อการฝ่าฟันอุปสรรคปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงตัวออกมาภายนอกผ่านพฤติกรรมของการมีมานะ พยายาม ส่งผลให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และอยากปฏิบัติงานให้อย่างเต็มใจ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9. 27 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

โดยสรุปด้านการชี้นำบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเชื่อมั่นในตนเองกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

“...ควรวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่สนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. 11 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ควรมีความห่วงใยผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่พึ่งได้ แก้ปัญหาได้ ควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีเหตุผลและวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“...ควรให้คำแนะนำ ให้ความรู้จากประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ สำหรับการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน จนสำเร็จตามเป้าหมาย ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และชี้แจงถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน ผู้นำควรให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ให้ความเป็นกันเองกับทุกคน ไม่ตำหนิลูกน้องในทางเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น หรือในที่ประชุม ควรดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างใกล้ชิดเพื่อสร้างความสามัคคี และความเป็นกันเองผู้นำควรต้องยอมรับในความแตกต่างของบุคคล และพยายามโน้มน้าว ชี้แนะให้บุคคลยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกัน โดยนำส่วนเด่นและสิ่งดีในความแตกต่างของแต่ละคนมาใช้ให้เป็นพลังที่เข้มแข็งในการพัฒนาความก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งผู้นำต้องใช้ความพยายามที่ต้องอาศัยความตั้งใจ เวลา ตลอดจนแนวคิดทางจิตวิทยาเข้ามาประกอบด้วย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการติดตามผลงานของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความพอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานสำเร็จ ผู้นำควรใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถติดต่อไปยังผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนงานที่ทำยาก และถ้าหากผู้ปฏิบัติขาดความเชื่อมั่น ก็ควรใช้ภาษา

สื่อสารที่เป็นบวกสร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น ใช้คำว่า “สิ่งดีๆ จะเกิดขึ้น” แทนคำว่า “สิ่งดีๆ อาจเกิดขึ้นได้” เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. 12 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกาย ส่วนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันดับแรกก็ต้องคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคนก่อนว่า มีจุดด้อยจุดเด่นอะไรบ้างเพราะคนเรามีความสามารถไม่เท่ากัน จากนั้นเมื่อเรารู้จุดด้อยจุดเด่นของเขาแล้ว เราก็ให้เขารับการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การสัมมนาในด้านที่เขาขาดหรือในส่วนที่เขาอยากพัฒนาให้ดีขึ้น จากนั้นเราก็คอยเป็นพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำในส่วนที่เขายังขาดหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. 13 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาผู้บริหารต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความประทับใจ และมีความสุขก่อน มีกระบวนการในการทำงานหรือมีหลักในการทำงานที่ชัดเจน คือ “ช่องสู่ม รวบรวม โจมตี” ช่องสู่มคือถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา รวบรวมคือโดยการประชุมทีมทำงานเพื่อตัดสินใจ และโจมตีคือมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ลงมือปฏิบัติ และมีการประเมินผล โดยการใช้กระบวนการ PDCA...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. 18 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ มีการติดตามผลงานของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความพอใจเมื่อผู้ร่วมงานทำงานสำเร็จ ควรมีความห่วงใยผู้ร่วมงานมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่พึ่งได้ แก้ปัญหาได้ ควรมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน มีความเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีเหตุผลและวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7. 25 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้นำควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม ผู้นำควรเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8. 26 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือค้นคว้าจากแหล่งอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้หรือ เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9. 27 พฤศจิกายน 2562: การสัมภาษณ์)

โดยสรุป ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในด้านการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการสร้างขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัย สามารถสรุป อภิปรายผล ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุป การวิจัย ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.92) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.87) ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.92) ด้านการชี้นำบุคลากร ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.96) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.94)

5.1.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.93) ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.93) ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.97) และด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.84)

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

5.1.4.1 ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุดูปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานแก้ปัญหาขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นอย่างล่าช้า และเป็นอุปสรรค กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับ

5.1.4.2 ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ควรมีการบูรณาการการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกในทางที่เหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความรักให้กับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม

5.1.4.3 ด้านการขึ้นนำบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาชัดเจนภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง

5.1.4.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในด้านการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการสร้างขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่มีความเหมาะสมสำหรับการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้านที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารจะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในโรงเรียนซึ่งมีการสนทนากันทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องมีการเชื่อมสัมพันธ์ทั้งในและนอกโรงเรียนและช่วยให้การสนับสนุนครูผู้สอนพยายามส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการพัฒนาในวิชาชีพซึ่งเป็นเช่นนี้เพราะมีการชักนำครูโดยการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายหลักเพื่อให้ครูสามารถมุ่งสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเองและพาโรงเรียนไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ถ้ามีการขัดแย้งกันในโรงเรียนผู้บริหารก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูและสื่อสารให้ทุกคนในโรงเรียนเข้าใจและใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนเองมีอยู่แก้ไขปัญหาและอุปสรรคซึ่งผู้บริหารควรมีการใช้ความรู้สามารถใช้สติปัญญาช่วยผลักดันครูได้ก้าวข้ามผ่านอุปสรรคที่พบเจอได้อย่างทันท่วงทีทั้งนี้การแก้ปัญหาต่าง ๆ ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัชรา วาณิชชวิน (2560, น.16) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษา ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคน ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, น. 75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและในทุกด้าน อังชัย หมีนสา (2552, น. 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 97 – 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพรพรรณ ทองปั้น (2552, น. 111 – 121) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ณัชชญานุช สูดชาติ (2553, น. 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จันธิตา ผ่านสอน (2553, น. 107 – 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เฉลา ระโหฐาน (2553, น. 102 – 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อินทุอร โควังชัย (2554, น. 112-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนเป็นผู้ที่มีการพัฒนาในเรื่องผลสัมฤทธิ์อยู่เสมอ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้สามารถคิดวิเคราะห์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีการจัดสรรทางด้านบุคลากรที่เพียงพอกับการจัดการศึกษา มีเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ที่พอเพียงและมีการจัดวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสะอาดร่มรื่น ภายในโรงเรียนมีความปลอดภัยมีการควบคุมคุณภาพอาหาร น้ำดื่มและภาชนะในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียนและครูทำให้เกิดความไว้วางใจจากทุกฝ่ายเกิดการยอมรับของสังคมและชุมชน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ Hall (1991, p. 249, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545, น.65) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการบริหารจัดการเป็นความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากร

ที่หาได้ ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์การจากคำจำกัดความ และ ความหมายหลาย ๆ แนวคิดข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพมีความเกี่ยวข้องกับผลของงานที่องค์การ พึ่งประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การสอดคล้องกับการวิจัยของพิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 97 – 100) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จันธิดา ผ่านสอน (2553, น. 107 – 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเฉลาระโหฐาน (2553, น. 102-111) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการ บริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็น เช่นนี้เนื่องจากในการการศึกษา ที่โรงเรียนต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงและการจัดการศึกษาตลอดจน การบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาซึ่งผู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการ ผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายคือผู้นำทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างจากผู้นำ โดยทั่วไปต้องใช้ความมีภาวะผู้นำแบบเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการพัฒนา ทางการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านทรัพยากรทาง การศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงาน และนอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งเสริม ให้ผู้บริหารมีลักษณะของการใช้ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน อยากรทำงานในองค์กรเกินกว่าความคาดหวังปกติในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมและสามารถสร้างการ ยอมรับให้เกิดขึ้นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนำไปสู่การที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการ วิจัยของไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552, น. 195 – 207) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 97 – 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, น. 97 - 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในระดับปานกลางถึงสูงมากรพีพรธม ทองปั้น (2552, น. 111 - 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จันธิดา ผ่านสอน (2553, น. 107 - 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เฉลา ระโหฐาน (2553, น. 102 - 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา และอินทอร โควังชัย (2554, น. 112-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์กันทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า

5.2.4.1 ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดหาวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานแก้ปัญหา ขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นอย่างล่าช้า และเป็นอุปสรรค กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท

ตามหน้าที่ที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของธรรมาจารย์ (2550, น. 331) และสัมมา ธิปไตย (2553, น. 134 -135) ได้กล่าวว่าการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคือมีประสิทธิผลสามารถกระตุ้นใจบุคคลากรให้เกิดความพอใจในระดับสูง เพราะการกระตุ้นและการจูงใจจะสร้างแรงบันดาลใจทำให้เกิดพลังในการรวมกลุ่มบุคคลจากความพึงพอใจในความสำเร็จ ความรู้สึกเป็นเจ้าของการยอมรับความต้องการการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่าสามารถควบคุมชีวิตคนใดคนหนึ่งได้และสามารถจะผลักดันบุคคลากรเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องด้วยกลไกการควบคุมที่เหมาะสม

5.2.4.2 ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ควรมีการบริหารการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกในทางที่เหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความรักให้กับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของวานิช ประทุมพันธ์ (2545, น.32) และภาณี อนันต์นารี (2555, น. 77) ได้กล่าวว่า การบรรลุผลตามเป้าหมาย ต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพล ต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหาร รู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหาร มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

5.2.4.3 ด้านการชี้นำบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551, น. 259) และภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2556, น. 37) ได้กล่าวว่าการชี้นำบุคลากรจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยมคุณธรรมมาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคตผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามแล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยสาระของทฤษฎีแล้วภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่หา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ

ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรมแม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตามแต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง

5.2.4.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านแก่ผู้ร่วมงานในด้านการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการสร้างขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 78) ได้กล่าวว่า การยอมรับของผู้นำเป็นบุคลากร พินฉาอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากรรู้ว่างานที่ทำสำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรมไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงานส่งเสริมสมาชิกในองค์การมีโอกาสศึกษา เพิ่มเติมในระหว่างทำงาน ตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การมาให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนง อาชีพ และชี้แนะวิธีการทำงานใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จต้อง แสดงออกถึงความหวังใจ เป็นที่ปรึกษา และชักนำ การปฏิบัติงาน ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สร้าง บรรยากาศให้เกิดองค์การความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือ บังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สามารถนำข้อมูลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

5.3.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประเมินภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาและการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งพิจารณาได้จากหลักการที่ว่า “หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ย่อมจะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหาร” และการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปในพระราชบัญญัติแห่งชาติฯ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการฯ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอาชีพด้านการแก้ไขปัญหาหรือด้านด้านการบรรลุผลตามเป้าหมายหรือด้านการชั้นนำบุคลากรหรือด้านการเป็นที่ยอมรับ เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 และเพื่อสามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้นให้สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยบูรณานุกรมมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *คนแถวหน้า : ลักษณะชีวิตบุญแจ่มสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ : Than printing Company limited.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เซซฐสดีโอ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์ จำกัด.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จอมพงศ์มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วี.พรินท์
- เฉลา ระโหฐาน. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ฉัตรชัย อรณนันท. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2548). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยอนันต์ สมทวณิช. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องระบบบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2555). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์พอร์ตเน็ต.

ชิวรินทร์ พิษสะกะ. (2545). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความ
ความสุขและความสำเร็จในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชื่นจิตต์ แจงเจนกิจ. (2544). *ผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. *การวิจัยเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ทิปพับลิเคชั่น.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2544). *การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์. (2540). *ความคิดและการคิด*. วารสารการวัดผลการศึกษา, 18 (54), มกราคม-
เมษายน.

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ณัชฎานุช สุดชาติ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้
หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *กล้าเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ดั่ง ตฤณ. (2553). *“หลักธรรมของผู้นำ”*. กรุงเทพฯ : ฮาวฟาร์

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536). *ทฤษฎีองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษา
นโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2559. *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม
: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทพพนม เมืองแมน และสวจิ สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) ฉบับปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .

- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ธงชัย หมื่นสา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ, กาญจน์ เรืองมนตรี และจริธร นามวรรณ. (2554). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระวุฒิ อรุณเวช. (2553). *การวัดเจตคติ*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรยุทธ ยุทธยรรยง. (2545). *การจัดทำคู่มือพัฒนาวิสาหกิจทางอารมณ์ ศิลธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. นนทบุรี : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- นงลักษณ์ สุทนต์พนธ์. (2546). *กลยุทธ์การพูดให้ประสบความสำเร็จ*. นนทบุรี : สนุกอ่าน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดล. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เทียมฟ้า.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น .
- บุญช่วย จินดาประพันธ์. *การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บัญชา แก้วส่อง. (2545). *องค์การ : การจัดการและการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร รักษ์เลี้ยง. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- ประณม ถาวรเวช. (2551). *สุขภาพดีบุคคลิกดี*. กรุงเทพฯ : ใสใจ.
- ประยูร อาษานาม. (2543). *การบริหารทีมงาน : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์องค์กร*. กรุงเทพฯ : ชาวบ้าน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพฑู แกบเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรี ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิว.
- พัชรา วาณิชชิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พัชรี จิรจรัสชัย. (2545). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2533). *หลักและวิธีการประเมินโครงการ*. วารสารวัดผลการศึกษา, (มกราคม - 1 เมษายน), 23-38.
- ไพศาล วรคำ. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ไพรัช เตชะรินทร์. (2548). *นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบันในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี.
- เพ็ญไพลิน เพียรเสมอ. (2548). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภักดี เมฆจำเริญ. (2549). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- ภารดี อนันต์นาวิ.(2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วน ท้องถิ่น. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกล, 10 (51), 37-38.
- ภพ เหล่าไพบูลย์ .(2542). แนวการสอนวิทยาศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- มนัส บุญประกอบ. (2543). อีคิวกับภาวะผู้นำบางประเด็น” รวมบทความวิชาการ E.Q. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ดีกราฟฟิค.
- รพีพรรณ ทองปั้น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership). กรุงเทพฯ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสาร สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 20 , 8-15 .
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี .(2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊ค พับลิเคชั่น.

- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). *การบริหารสถานโรงเรียนในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- รุจิรี ภูสาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ :
บุ๊คพ้อยต์.
- ราณี อิลิชัยกุล. (2553). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตนากร ยิ้มประเสริฐ. (2548). *เส้นทางสู่บุคลิกภาพ*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ลักขณา หนูนาค. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวกับความฉลาดทางอารมณ์
ของวัยรุ่นในวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รอยยะห์ ลาเต๊ะ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วานิช ประทุมรัตน์. (2545). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รังสิต.
- วิจิตร ศรีอ้าน. (2542). *การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย: ความสำเร็จและความล้มเหลว*. วารสารครุศาสตร์,
28(2), 33-48.
- วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา อีระกุล. (2553). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*.
สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น (มหาชน)
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

- วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2545). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ : เอกซเปอร์เน็ท.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management)*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพ้อยท์ จำกัด.
- ศิริพงษ์ เสาภายน.(2553). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- เสาวนิต เสาฒานนท์. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมิทธิ์ สระอุบล.(2532). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพันธ์ เดชะอธิก. (2547). *ศัพท์พัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : สถาบันวิจัย.และพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ.(2540).*การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า*.(พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพลอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : บริษัทไทยร่มเกล้า.
- สัมมา รณิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- สัมมนา ธรณิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน :การพัฒนาและ
การตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำ แบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย. 124
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นานาวิทยา.
- สุดี อุปปินใจ. (2560). การบริหารงบประมาณ การเงินและบริหารงานทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนทร โคตรบรรเทา.(2561).หลักการทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). ภาวะผู้นำ : เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพานี กฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี .
- สุภาพร ชุมารฐายี. (2555). ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์การและผลการ
ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษา:ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : บุ๊คพ้อย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สุดี อุปปินใจ. (2560). การบริหารงบประมาณ การเงินและบริหารงานทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 2550.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อการปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ :
 ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้*.
 กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). *สังคมได้อะไร...จากการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ :
 พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
 (2554). *การจัดระบบบริหารและสารสนเทศในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
 สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบัน
 พัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2544). *ผู้นำดีเด่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ :
 พิมพ์ดีด พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
 พิมพ์ดีด จำกัด.
- สุรางศรี วิเศษ. (2553). *พัฒนาการอ่านและการเขียน*. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. 2549.
ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สายส่งปัญญาชน.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*.
 มหานครคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ :
 สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล*.
 วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2544). *ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มติชน

- อารีย์ หวังเจริญ .(2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อินทอร โควังชัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ ชนะวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2549). *ภาวะผู้นำสำหรับการบริหารสถานศึกษาในอนาคต*. ม.ป.ท. : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษา.
- อุสา สุทธิสาคร. (2545). *การเปรียบเทียบผลการประเมินเชาว์อารมณ์ของนักศึกษาด้วยแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- อาภรณ์ ภูวิทยานันท์. (2548). *ทำอย่างไรให้ Happy*. กรุงเทพฯ : เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- Cook, Curtis W., Phillip, Hunsaker and Coffey, Robert E. (1997). *Management and Organizational Behavior*. Boston : Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). "Successful vs. Effective Managers," *Academy of Management Executive*. 2(2), 127-132.
- Kouzes J. M. and B.Z. Posner. (1995). *The Leadership Challenge*. 2nd ed. San Francisco Jossey-Bass.
- Flávia Cavazotte, Valter Moreno and Jane Bernardo. (2013). "Transformational Leaders and Work Performance : The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy," *BAR, Braz. Adm.* 10(4) : Rio de Janeiro Oct./Dec. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590>.
- Griffiths, D.E. and Lofton. (2001). *The Principal's Role in Promoting Academic Gain*. California : Corwin Press.
- Luthans, F.F. (1992). *Organizational*. New York : McGraw-Hill.
- Neal Rosanne R. (2007). *An Analysis of Principal Leadership Dealing with Violence : Multiple Case Study*. Ed.D. United States – Arizona : The University of Arizona.
- Owens, R. G and Vatesky, T. C. (2007) . *Organization Behavior in Education : Adaptive Leadership and School Reform*. (9th ed.) Boston : Pearson Education.

- Hoy, Wayne K and Miskel G.Cecil. (2005). *Educational Administration Theory Research and Practice*. Singapore : Grow-Hill Inc, 2001. *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th .Singapore : Grow-Hill Inc.
- Sammons, P., Hillman, J. and Mortimore, P.. (1996). *Key Characteristics of Effective School : A Review of School Effectiveness Research*. London : Office for Standards in Education.
- William Brown, Douglas May. (2012). Organizational Change and Development :The Efficacy of Transformational Leadership Training. *Journal of Management Development*. 31(6), 520 – 536.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 3

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

นางสาวขวัญกนก ดวงอุปมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านเอง และสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1. สถานภาพ

- [] ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 [] รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 [] ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการศึกษา

2. สถานศึกษา

- [] อำเภอโนนดินแดง
 [] อำเภอละหานทราย
 [] อำเภอโนนสุวรรณ
 [] อำเภอหนองกี่
 [] อำเภอปะคำ
 [] อำเภอนางรอง
 [] อำเภอหนองหงส์
 [] อำเภอเฉลิมพระเกียรติ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยพิจารณาจาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย √ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทุกคนใน องค์กรเข้าใจเป้าหมาย					
3	ผู้บริหารมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร					
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร					
5	ผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผล ตามเป้าหมาย					
6	ด้านการชักนำบุคลากร ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของ ตนเอง					
7	ผู้บริหารช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเองได้					
8	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม					
9	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อตนเอง					
10	ผู้บริหารมีการงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จให้กับตนเอง และองค์กร					
11	ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสามารถผลักดันบุคลากรเข้าสู่ทิศทางที่ ถูกต้อง					
12	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญา แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี					
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างทันท่วงที					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน					
15	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาในองค์กรและนำมาปรับปรุงแก้ไขในการบริหารองค์กร					
16	ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร					
17	ผู้บริหารมีการสนับสนุนแก่บุคลากร					
18	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร					
19	ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
20	ผู้บริหารชี้แนะและช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยพิจารณาจากประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|---------------------------------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา | อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา | อยู่ในระดับ มาก |
| 3 | หมายถึง | ประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา | อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา | อยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | หมายถึง | ประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษา | อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
1	สภาพแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสะอาดร่มรื่น เป็น ระเบียบเรียบร้อย					
2	อาคารเรียนมีความมั่นคง และภายในบริเวณ โรงเรียนมีความปลอดภัย มีห้องน้ำ – ห้องส้วมที่ สะอาดถูกสุขลักษณะเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน และบุคลากร					
3	มีการควบคุมคุณภาพอาหารและภาชนะใส่อาหาร การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ภายในโรงเรียนที่สะอาด ปลอดภัย					
4	มีบริการห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ จัดสภาพ ห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ โสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ					
5	มีบริการสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียน เช่น ห้อง พยาบาล เครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัดส่วนสูง เป็น ต้น					
6	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์					
8	ผู้เรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียนสามารถเรียนจบตาม หลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ โรงเรียนกำหนด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
10	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้					
11	ความพึงพอใจในการทำงาน การกำหนดโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการ ของโรงเรียน					
12	ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน					
13	ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา					
14	มาตรฐานการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน					
15	การยอมรับของสังคมและชุมชน					
16	ทรัพยากรทางการศึกษา มีบุคลากรเพียงพอกับการจัดการศึกษาและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
17	มีงบประมาณเพียงพอกับการจัดการศึกษาและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
18	มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการจัดการศึกษาและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
19	มีเทคโนโลยีเพียงพอกับการจัดการศึกษาและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
20	มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถด้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพียงพอกับการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์นามสกุล.....

ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงาน

เรื่องที่สัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ชื่อผู้สัมภาษณ์นามสกุล.....

ตำแหน่ง ชื่อหน่วยงาน

สถานที่สัมภาษณ์

วันที่ เดือน พ.ศ. เริ่มเวลา น. ถึง น.

คำสัมภาษณ์

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในประเด็นคำถามในการ
สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการบรรลุผลตามเป้าหมายที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการชั้นนำบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านการเป็นที่ยอมรับได้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	เฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
	ด้านการบรรลุผลตามเป้าหมาย								
1.	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารใช้อำนาจตามหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
	ด้านการขึ้นำบุคลากร								
6	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	เฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารมีภาระงานเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จให้กับตนเองและ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการแก้ไขปัญา									
11	ผู้บริหารสามารถผลักดันบุคลากร เข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ ความสามารถสติปัญญาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง ทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่ หลากหลายเพื่อให้เข้ากับสภาวะ การณ์ปัจจุบัน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาใน องค์กรและนำมาปรับปรุงแก้ไข ในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ									
16	ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษาแก่ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีการสนับสนุนแก่ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารชี้แนะและช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	สอดคล้อง

ตารางที่ ข.2

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามประสิทธิผลบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
1.	สภาพแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สะอาดร่มรื่น เป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
2.	อาคารเรียนมีความมั่นคง และภายในบริเวณโรงเรียนมีความปลอดภัย มีห้องน้ำ - ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
3.	มีการควบคุมคุณภาพอาหารและโภชนาการ การจัดการบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ภายในโรงเรียนที่สะอาด ปลอดภัย	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	เฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
4.	มีบริการห้องสมุด ห้อง คอมพิวเตอร์ จัดสภาพ ห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน และ โสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสม และเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
5.	มีบริการสุขภาพอนามัยให้กับ นักเรียน เช่น ห้องพยาบาล เครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัด ส่วนสูง เป็นต้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
6.	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองรักการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
7.	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
8.	ผู้เรียนชั้นสูงสุดของโรงเรียน สามารถเรียนจบตาม หลักสูตรสามารถเข้าเรียน ต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
9.	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
10.	ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	เฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
	ความพึงพอใจในการทำงาน							สอดคล้อง	
11.	การกำหนดโครงสร้าง รูปแบบ การบริหารจัดการของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
12.	ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
13.	ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
14.	มาตรฐานการพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
15.	การยอมรับของสังคมและชุมชน ทรัพยากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
16.	มีบุคลากรเพียงพอกับการจัด การศึกษาและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
17.	มีงบประมาณเพียงพอกับการจัด การศึกษาและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
18.	มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการ จัดการศึกษาและสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง
19.	มีเทคโนโลยีเพียงพอกับการจัด การศึกษาและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5	ΣR	IOC	
20.	มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถด้านภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพียงพอกับการจัด การศึกษาและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	สอดคล้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.3

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของแบบสอบถาม
1.	0.58	21.	0.61
2.	0.77	22.	0.44
3.	0.64	23.	0.65
4.	0.39	24.	0.60
5.	0.55	25.	0.44
6.	0.77	26.	0.40
7.	0.60	27.	0.73
8.	0.39	28.	0.64
9.	0.74	29.	0.46
10.	0.75	30.	0.44
11.	0.58	31.	0.47
12.	0.66	32.	0.60
13.	0.40	33.	0.56
14.	0.30	34.	0.54
15.	0.65	35.	0.64
16.	0.49	36.	0.64
17.	0.67	37.	0.46
18.	0.70	38.	0.53
19.	0.74	39.	0.56
20.	0.40	40.	0.72
ค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.30 – 0.77		ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95	

ภาคผนวก ค

หนังสือราชการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว0619.02/ว5362

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
8 เมือง จ.มหาสารคาม 44000

2 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน โรงเรียนโนนสังกัฒนศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ด้วยนางสาวรัฐพรหม วัฒนสุนทร นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 008210200301 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครูคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รณณรงค์ วัฒนสุนทร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยชุมชน จันทบุรี)

คณะ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อธิการบดี



ที่ ฮา0619.02/ว5364

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

6 เมื่อ มหาสารคาม 44000

2 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองกับบรรณานุกรม (Try Out)

เรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ด้วยนางสาวขวัญกนก วรรณอุปมานิติระดับปริญญาโท รหัส 608210200301 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนฤทัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะคณาจารย์ บัญชีบริหารงาน

อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะคณาจารย์

โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 147



ที่ อว0619 02/ว5361

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

2 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ อัสสาภัย

ด้วยนางสาววิญญานก พวงอุบลมา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 608210200301 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและ
บรรลุวัตถุประสงค์

คณะคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอเป็นเกียรติว่าจะได้ให้ความร่วมมือจากทางมหาวิทยาลัย
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูมิรัฐชัย จันทร์พุ่ม)

คณบดีคณะคณาจารย์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ บค.ร.051/2562

วันที่ 3 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ ร.ต.อ.รัฐ ชูภักระเดียง

ด้วยนางสาวขวัญกนก ดวงอุบลมา นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 608210200301 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความเข้มแข็งของหัวหน้าภาควิชาผู้กำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ (ระบุ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ นสท ๒๐๑๑/๒๕๖๕

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและประเมินการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศณห์ ภูงค์

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีสิริสวัสดิ์ปริญญาโท รหัส ๖๐8210200301 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๖" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและประเมินการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาวิชา
 - ตรวจสอบด้านทฤษฎีและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านองค์ประกอบวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในโอกาสเพื่อโปรดพิจารณา และพร้อมขอเชิญ จะได้อีกตามสมควรขอขอบพระคุณด้วยดี

นายทศพร นามะ ใสภักดิ์

รพที่ร้อยไร่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศณห์ ภูงค์

คณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ บศษ ๒051/2562

วันที่ ๓ สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์วิลาวัลย์ กิตตะจันทร์

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีมติระดับปริญญาโท รหัส 608210200301 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำรงศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเชิญคุณในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

วาทีร้อยใจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎาธิปไตย จันทชุม)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ บศบ.ว0517/2562

วันที่ 3 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์อนุสรณ์ กุสินแก่น

ด้วยนางสาวขวัญกนก คงอุบลมา บัณฑิตระดับปริญญาโท รหัส 608210200301 สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและ
บรรลุวัตถุประสงค์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับตอบกลับจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุชัชชัย จันทร์พุ่ม)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ยวบ ๑๑๓๑๓๑๑๑๑๑๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข. เมืองมหาสารคาม ๑๗๑๐๑

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสมัครขอรับข้อมูลการวิจัย
เรื่อง นวัตกรรมสู่สังคม

ด้วยนางสาวอรุณรัตน์ วรรณรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๑๐๘๐๑๐๒๐๑๐๑๑
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ระดับศึกษา ผู้วิจัยมีเจต ใจ เพื่อให้การทัก
วิจัย วิทยานิพนธ์ที่ดำเนินการได้ มีความเป็นจริง และ วัตถุประสงค์

คณะครูสาคส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยสมัครขอ
เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปทำ การวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอแจ้งให้ทราบว่า คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอรุณรัตน์ วรรณรัตน์

ผู้วิจัย
คณะครูสาคส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการศึกษานานาชาติ
มหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครูสาคส์
โทรศัพท์ ๐๕-๗๗๓๒๑๑๑ ต่อ ๑๑๑๑



ที่ ๒๖๖๘๓๓๓๓/๒๕๖๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขที่ ๒๖๖๘๓๓๓๓/๒๕๖๓๓

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย
เรียน นางอมจิตร สัมพันธ์

ตามที่นางอมจิตร สัมพันธ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ที่กล่าวถึงได้สะดวกยิ่งขึ้น ขออนุญาตให้ผู้วิจัย

ศาสตราจารย์ ดร. อมจิตร สัมพันธ์ ขอเรียน ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์ เพื่อบันทึกข้อมูลการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของศูนย์บริการและพัฒนาระดับจังหวัด เพื่อบันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
ขอนแก่น ๒๕๖๓

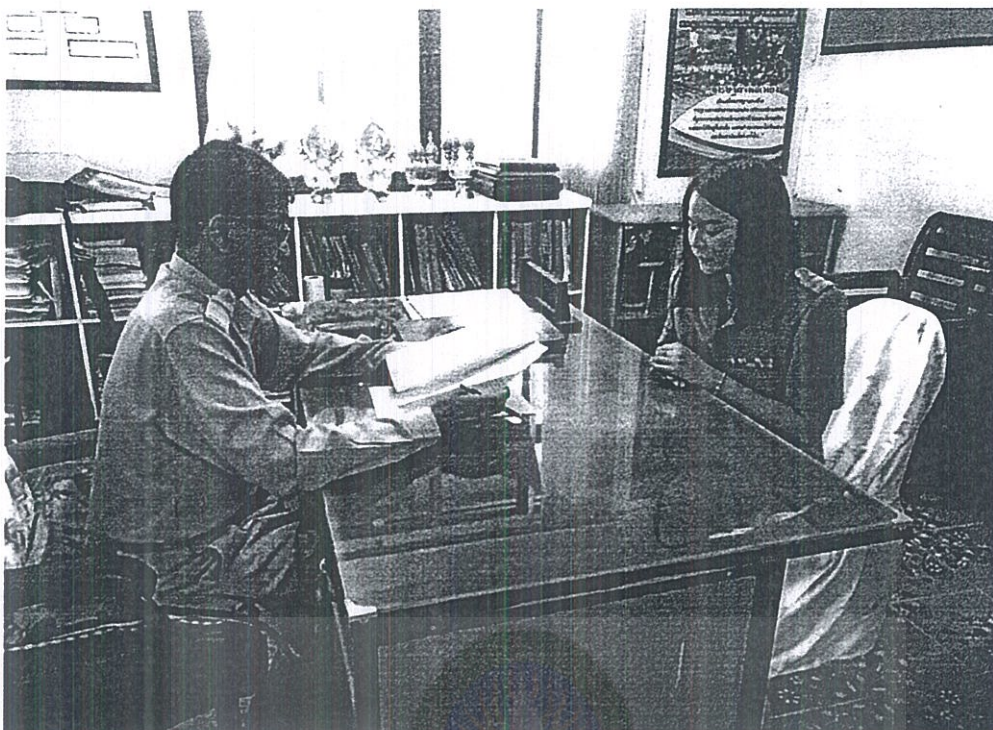
ศาสตราจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมจิตร สัมพันธ์
คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาวนเทศ
บุรีรัมย์ ๒๕๖๓

นางอมจิตร สัมพันธ์
คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๑๑ ต่อ ๑๑๑๑

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการวิจัย

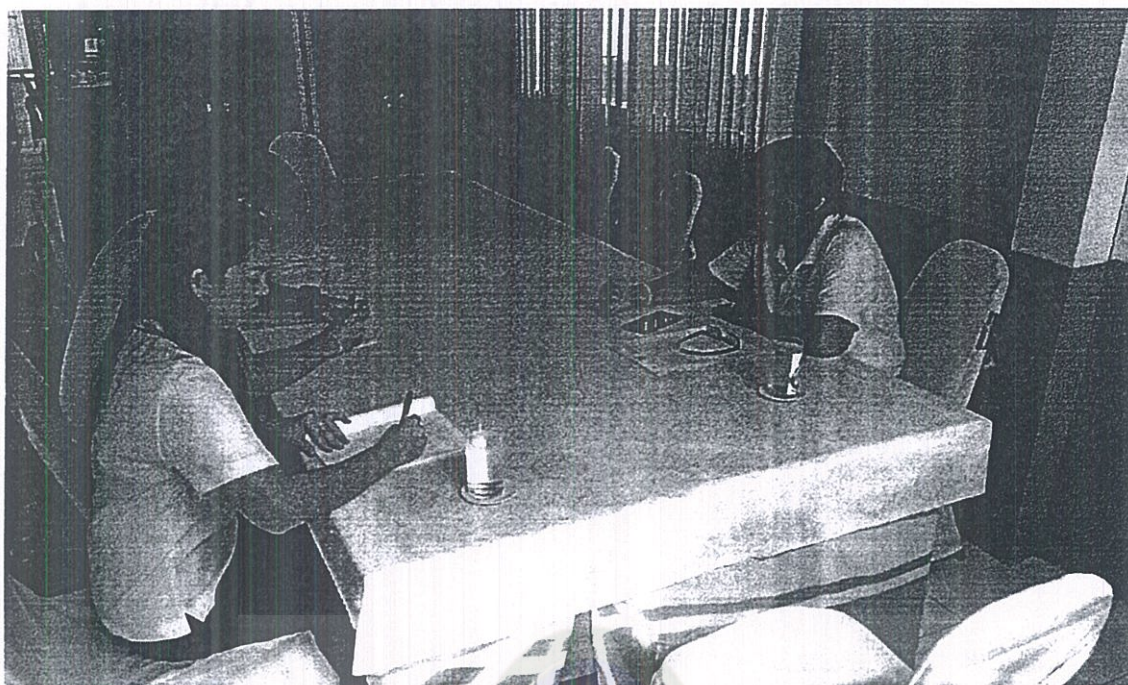
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ นายสุจิต ชมพวงศ์ผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์ นางสมจิต สังข์รักษ์ รองผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



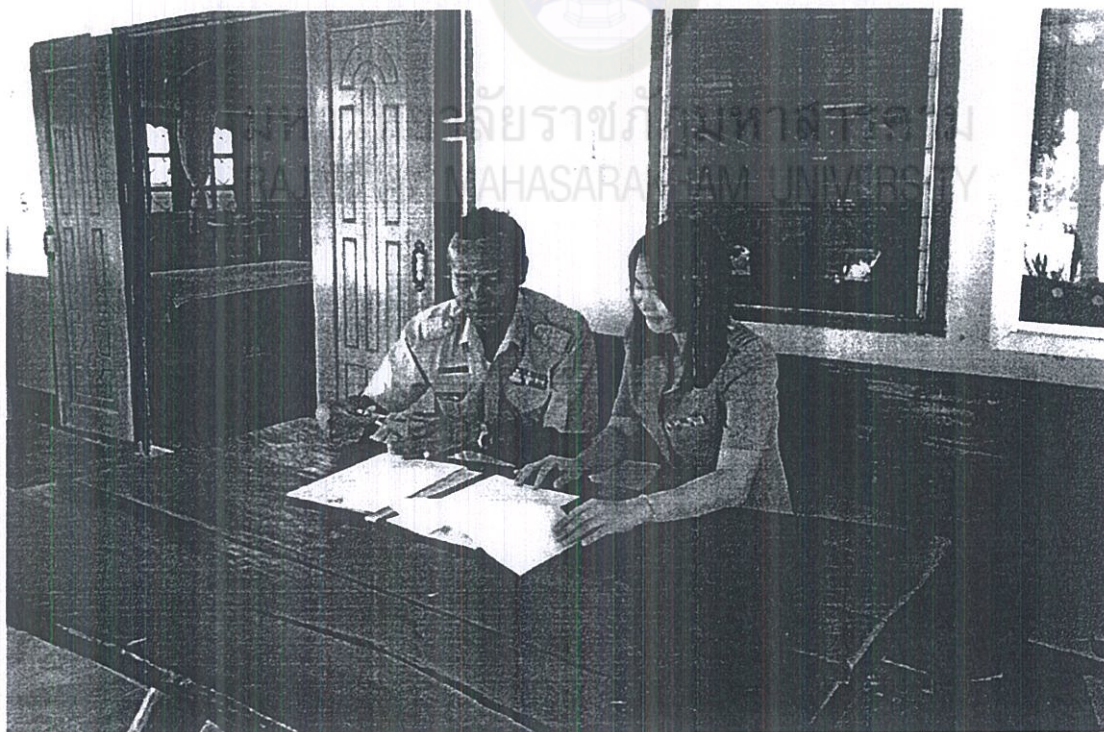
ภาพที่ ง.3 สัมภาษณ์ ดร.ภาวนี อิศรา ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนจันทน์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



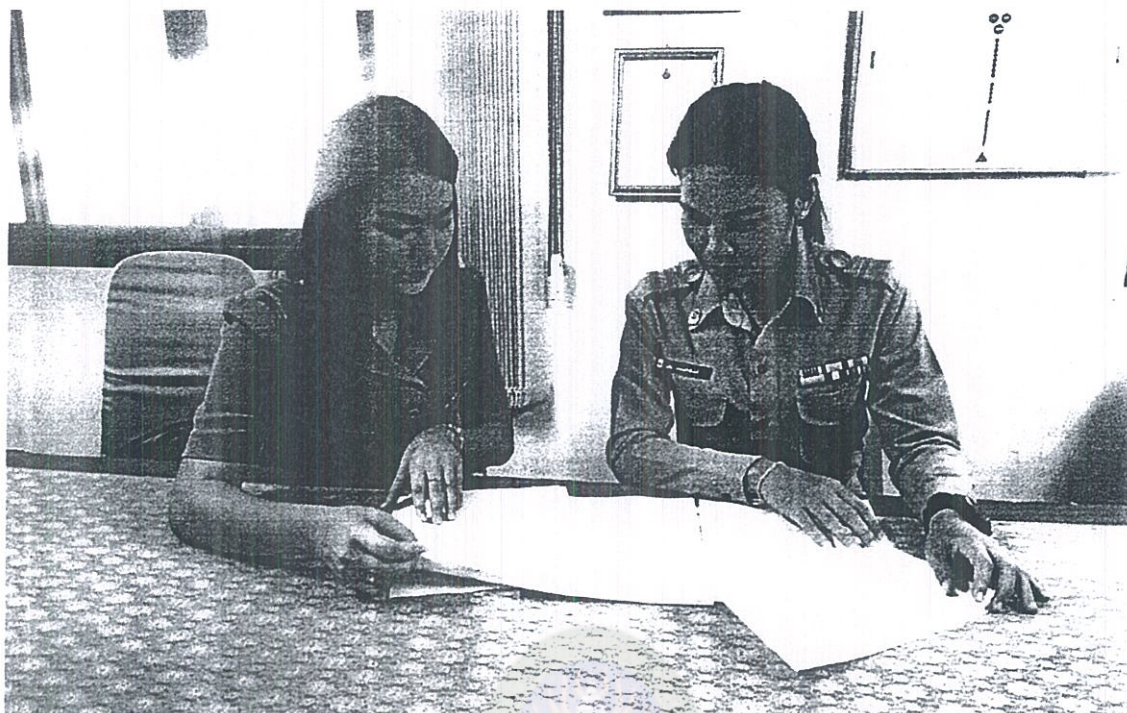
ภาพที่ ง.4 สัมภาษณ์ นางสาวสมหมาย ฝ่ายพลแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคุณสระแก้ว (วิชานนท์ประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



ภาพที่ ๑.5 สัมภาษณ์ นายมนตรี ศรีขารส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัลยาณธรรมารามสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



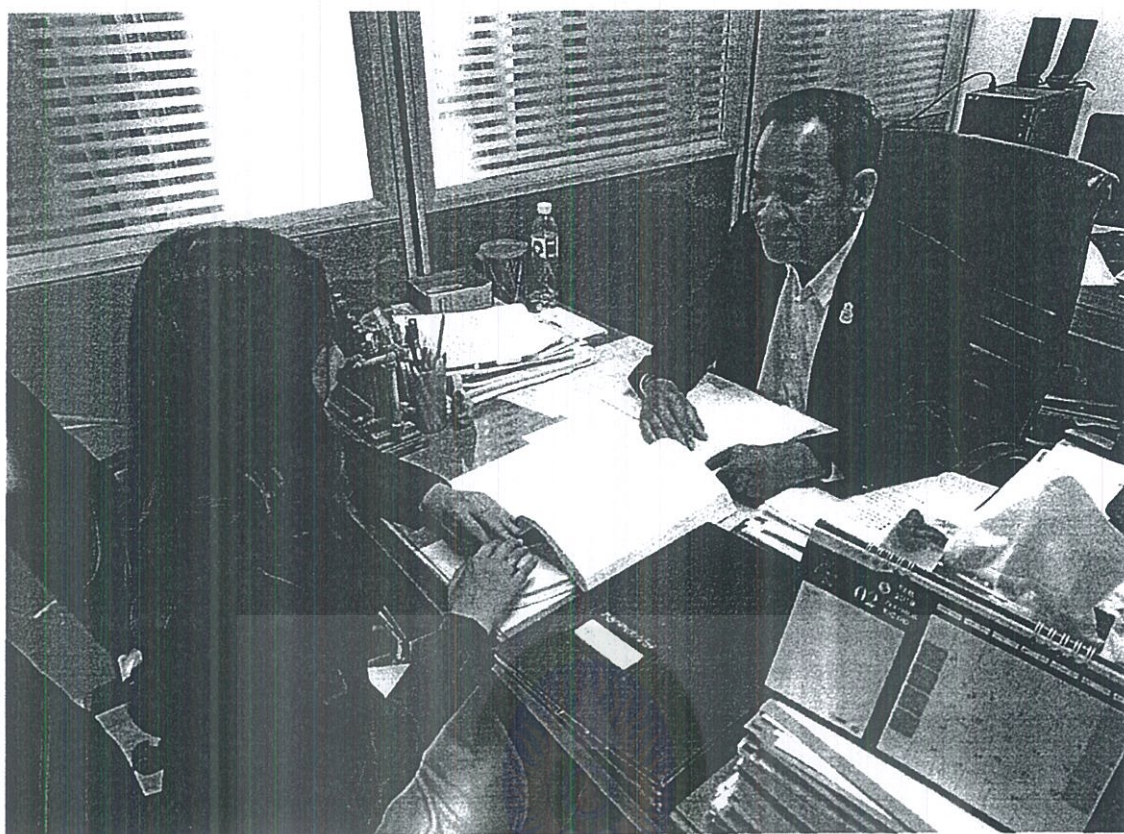
ภาพที่ ๑.6 สัมภาษณ์ นายสมชาย เจริญสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกตะแบงสามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



ภาพที่ ง.7 สัมภาษณ์ นางวิเชียร สลับศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



ภาพที่ ง.8 สัมภาษณ์ นางวิมลณ สุยเป้า ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562



ภาพที่ ง.9 สัมภาษณ์ อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ อาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นางสาวขวัญกนกดวงอุปมา
วัน เดือน ปี เกิด 1 พฤษภาคม 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 48 หมู่ 12ตำบลโนนทัน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น40210
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองกกดะแวงสามัคคี อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่ง ครู คศ.1
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2563

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รางวัลดีเด่น

พ.ศ. 2559

ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2
สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม