



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



นางสาวเนตรนภา เจตน์จำนงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



Transformational Leadership of Administrators Affecting
the Effectiveness of Schools under the Auspices of
Bangkok Metropolitan Administration

Miss Nednapa Jetjumnong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Leadership and
Innovation in Educational Administration


Graduate School Siam University

Academic Year 2021

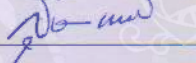
Copyright by Siam University

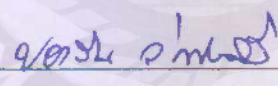
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
นามผู้วิจัย เนตรนภา เจตน์จำนงค์
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตนรักษ์

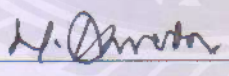
บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรม
การบริหารการศึกษา

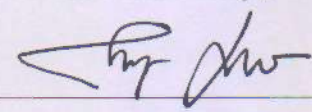

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชท์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)


กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

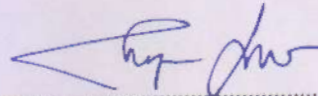

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรชอด)


กรรมการที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ลิขิตกุล กุศลรัตนรักษ์)

วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
โดย : เนตรนภา เจตน์จำนงค์
ชื่อปริญญาบัตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(ดร.ลิขิตกุล กุลรัตน์รักษ์)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2.) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร 3.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
จำนวน 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนจำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน กำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยเทียบสัดส่วนจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ
95 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย
(Mean= \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์
แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation= r_{xy}) และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอย
อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

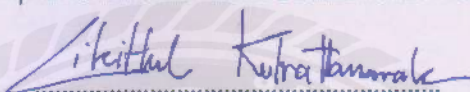
4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ.344

คำสำคัญ: : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของสถานศึกษา



Abstract

Title : Transformational Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Schools under the Auspices of Bangkok Metropolitan Administration
Researcher : Miss Nednapa Jetjumnong
Degree : Master of Education
Major : Leadership and Innovation in Educational Administration
Advisor



(Likitkul Kulrattanak, Ph.D.)

This research had the objectives to study 1) the level of transformational leadership of administrators in schools under the auspices of Bangkok Metropolitan Administration; 2) the level of effectiveness of educational institutions under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan; 3) transformational leadership of administrators affecting the effectiveness of schools under the auspices of Bangkok Metropolitan Administration. Using Krejcie and Morgan sampling technique at 95% confidence level, 205 out of 437 schools were selected and then stratified by sizes. The study utilized questionnaires and the data was analyzed using Percentage (%), Mean (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.), Pearson Product Moment Correlation, and Simple Regression Analysis.

Results of the study were as followings:

- 1) Level of transformational leadership of administrators was at a high level in overall and in each aspect. It was also found that idealized influence or charismatic leadership was at the highest level while inspirational motivation was at the lowest level;
- 2) Level of effectiveness of schools was at a high level with solving schools' problems at the highest level and developing positive attitude for the students at the lowest level;
- 3) Relationship between transformational leadership of administrators and the effectiveness of educational institutions was found to be positive with an average correlational coefficient of .857 at .05 statistically significant;

4) With regards to the analysis of relationship between transformational leadership of administrators and the effectiveness of educational institutions, it was found that individualized consideration has the highest regression coefficient ($\beta = .344$).

Keyword: Transformational leadership, Administrators, Effectiveness



[Handwritten signature in blue ink]
[Handwritten signature in red ink]

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากคณาจารย์หลายท่านที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์แก่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษาคำแนะนำในด้านวิชาการ และกำกับติดตามด้วยความเอาใจใส่ตลอดเวลาของช่วงดำเนินการวิจัย รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นลินี สุดเศวต ที่ได้ให้คำแนะนำ/การชี้แนะแนวทางการแก้ไข การปรับปรุงข้อบกพร่องและการพัฒนางานวิจัยจนทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ แก้ไข ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นอย่างดียิ่งต่อการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา และคุณครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้องของผู้วิจัยที่ห่วงใย และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ตลอดจนบุคลากรเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี และขอบคุณไปยังเพื่อนนักศึกษาทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์

คุณงามความดี และคุณประโยชน์ใด อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่คุณบิดา-มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนสถาบันการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา/สร้างองค์ความรู้ ที่มีส่วนในการศึกษา การอบรม จนทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสประสบผลสำเร็จในการศึกษา และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมาจนถึงปัจจุบัน

เนตรนภา เจตน์จำนงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
ความหมายของภาวะผู้นำ	9
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	30
ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา	30
ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	32
องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
งานวิจัยในประเทศ	39
งานวิจัยต่างประเทศ	43
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	53
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดมทร	63
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผลการวิจัย	68
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	70
บรรณานุกรม	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	80
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ	85
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	89
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	91
ภาคผนวก จ ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	104
ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์	106

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวน ข้าราชการครู	46
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและ รายด้าน	53
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ภาพรวมและรายข้อ	54
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมและรายข้อ	55
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมและรายข้อ	56
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและ รายข้อ	57
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน	58
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ภาพรวม และรายข้อ	59
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ภาพรวมและรายข้อ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ภาพรวมและรายชื่อ	61
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมและรายชื่อ	62
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	63
4.13 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย	65



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนา การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อ วงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้นำจึงต้องนำพาองค์กรสู่การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง จะต้องมีการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ การศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การดำเนินการดังกล่าว จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และใช้ภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างดีมีการกระจายความ รับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ใช้อำนาจและหน้าที่อย่าง เป็นทางการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยผู้นำจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส ทราบ วิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง วิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจาก ภายนอก ภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนภารกิจต่างๆของสถานศึกษา ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นสถาบัน ทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิด ประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหาร ขึ้นอยู่กับ ความสามารถและทักษะในการบริหารเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กล่าวได้ว่า สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญยิ่งในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง คุณภาพและประสิทธิผลของ การศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (วรภัทร ภูเจริญ : 2547) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้นการที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องและเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีความสำคัญสูงสุดและถือเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า (Output) กระบวนการจัดการ (Process) และด้านผลผลิต (Input) สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบให้เป็นที่ไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ฉะนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยงานโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่งผลต่อสถานศึกษาให้เกิดความมั่นคง และเกิดผลผลิตเป็นที่ยอมรับและตรงความต้องการของสังคม การพิจารณาสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มอท (Mott,1985 cited in Hoy and Miskel,1991) ได้ระบุว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลพิจารณาได้จาก 1.การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4.การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอ และมีคุณภาพรวมถึงภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ มีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำองค์กรให้บรรลุสู่จุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

กรุงเทพมหานครมีอำนาจในการจัดการศึกษา ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 437 โรงเรียน แบ่งออกเป็นกลุ่มเขต แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มกรุงเทพกลาง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 41 โรงเรียน 2) กลุ่มกรุงเทพใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 58 โรงเรียน 3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 131 โรงเรียน 5)กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 91 โรงเรียน

6) กลุ่มกรุงธนใต้ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 70 โรงเรียน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562 [ออนไลน์]) ในการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาได้ระบุว่าจุดแข็งและโอกาสของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร คือ กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอิสระสูงในการบริหาร มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารและการเรียน การสอน การใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการสืบค้นข้อมูล และจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะนำบุตรหลานมาเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการย้ายมาทำงานตามผู้ปกครองเข้ามาทำงานในเมืองหลวง และโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีนโยบายเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ และจากผลการประเมินของสำนักงานการศึกษา ได้รายงานผลการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน โดยมีผลการประเมินตามสภาพจริง ด้านการจัดการศึกษาซึ่งมีปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้ ด้านผู้เรียน พบว่า ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านครู มีครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกหรือความถนัดของตนเอง ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล พบว่า คุณภาพการศึกษายังมีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีสถานศึกษาเพียงบางแห่งที่เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและผู้ปกครองนิยมนำลูกหลานเข้าเรียน และด้านผู้บริหารซึ่งเป็นด้านที่สำคัญ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบ การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหาร และขาดความสนใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง เพื่อที่จะพัฒนาการจัดการให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายการศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำผลการศึกษาวិจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ที่เข้ารับตำแหน่งในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในส่วน of โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน

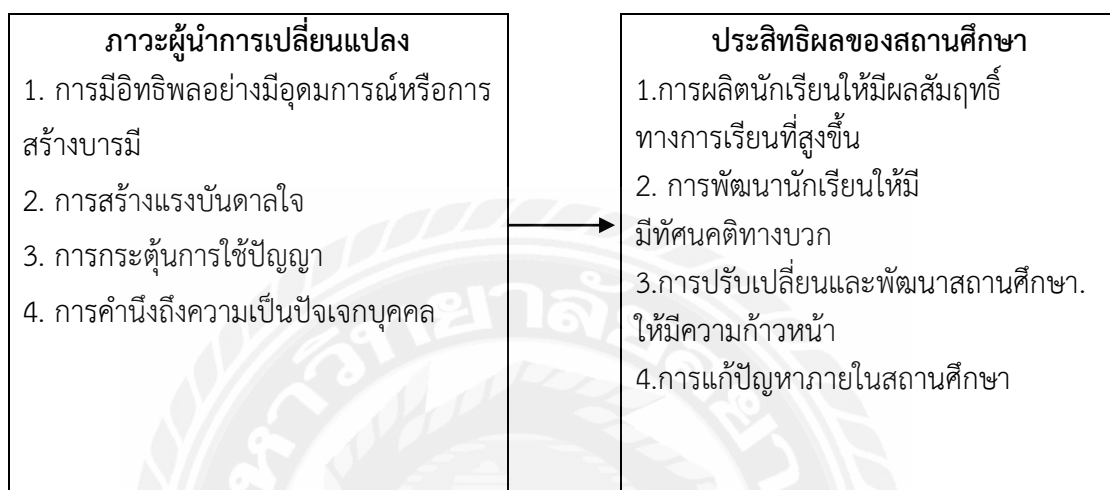
ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาข้อมูลหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขอบข่ายประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ คือ
 - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
 - 2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 - 2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
 - 2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจิตใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา และ คุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มและผลประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็น การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และแสดงความยอมรับ ชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการกล่าวชมเชย

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ของการที่สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียนด้านการบริหารและการอบรมพัฒนาคุณธรรมนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงาน มีจิตใจเข้มแข็งอดทนและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ยอมรับเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลของผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาในการบริหาร และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้

2. ผลที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลของผลการวิจัยไปพัฒนาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ค้นคว้า แนวคิด และรวบรวมทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งสำหรับมนุษย์ที่หลายคนปรารถนา ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร เป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล งาน การมอบหมายงานและความต้องการของบุคคล การมอบหมายงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โนมน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคล ที่ช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชลธนวรรณ ศรียพงษ์ (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการควบคุมหรือประสานงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง

พรสวัสดิ์ ศิริศาดนันทน์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะบารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่งที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือยินยอมโดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐานความคิดเพื่อการแลกเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิรัชญา ธีรวัชรภูวดล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

Bass (1994) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง

Fiedler (1998) ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้ควบคุมหรือประสานงานต่างๆ ให้ภารกิจของกลุ่มสำเร็จลุล่วง

ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานต่างๆ ในทุกองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำของเพลโต ซีซาร์ นักปราชญ์คนสำคัญได้มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติด้านต่างๆ และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามแง่มุมที่ตนเองถนัดหรือสนใจ แต่การศึกษาในยุคก่อนไม่ได้มีการวางหลักเกณฑ์และรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งถึงช่วงต่อระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 จึงได้เริ่มมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1) ลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait theory) เป็นแนวความคิดเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ มีความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่ต่างกับบุคคลทั่วไป หรือเกิดขึ้นมาเพื่อจะเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น

2) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral theory) เป็นแนวความคิดที่ศึกษาพฤติกรรมการแสดงออก ผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational theory) ศึกษาความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์ กล่าวคือ สถานการณ์สร้างวีรบุรุษแต่บางครั้งวีรบุรุษก็ต้องสร้างสถานการณ์

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ และได้นำเสนอไว้ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories of leadership) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่า แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความ

คาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อตน เชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจการขจัดอุปสรรคขัดขวาง ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกิดความพึงพอใจในงานและมุ่งมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาจาในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถแบ่งตามระยะการพัฒนาแบ่งได้เป็น 4 ระยะ คือ

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดหลักมาจากทฤษฎีมหาบุรุษที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดมาโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดหลักคือ พิจารณาสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและเห็นว่าผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกัน

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ แนวคิดหลักคือ ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม รูปแบบภาวะผู้นำควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ และ

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แนวคิดหลักคือ ผู้นำเชิงปฏิรูปต้องมีการสร้างแรงจูงใจและมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามขึ้นอยู่กับผู้นำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและต่อเนื่องมากที่สุด

วิชาชีพ ธีรวัชรภูวดล (2559) ได้เสนอว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ดังนี้คือ

- 1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ
- 2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม
- 3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์
- 4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ
- 5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

ผู้นำต้องเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถแบ่งได้ 5 กลุ่มทฤษฎี คือ 1)ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2)ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม 3)ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ 4)ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ 5)ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำที่ดีจึงควรสามารถปรับเปลี่ยนการคิด การตัดสินใจ การบริหารตามสถานการณ์หรือผู้นำ ต้องเลือกที่จะแสดงพฤติกรรม นำภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตาม สามารถทำงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมาย ได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พิมพ์อ สดเอี่ยม (2552) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามให้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

ศักดิ์ ชุ่นกลาง (2552) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความพอใจของเพื่อนร่วมงาน

สรารุรัตน์ จันทะมล (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำ จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้จะเห็นได้ชัดว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ความอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กรสิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วรัญญา ทิวาวงษ์ (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำจะต้องผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการคิดกลยุทธ์ หรืออุปบายที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำต้องอาศัยหลักการและความสามารถในการตัดสินใจเพื่อนำองค์กรให้บรรลุสู่จุดมุ่งหมาย

Wright and Noe (1996) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป องค์กรจะมีประสิทธิภาพต้องขึ้นกับผู้นำ โดยผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยหลักการและความสามารถในการตัดสินใจการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความศรัทธา ให้การยอมรับ พร้อมที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้าเพื่อนำองค์กรให้บรรลุสู่จุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ

2.แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์การบรรลุแห่งตนและองค์กรที่ดี

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ขององค์กร และวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการองการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศเพื่อองค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้แนะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

วรกัญญาพิไล แกระหัน (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภาระงาน

อย่างกว้างด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน และมุ่งให้บรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยแบบอย่างของพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

ศศิพิมพ์ อร่ามพิบูลกิจ (2550) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงมีความสามารถทำให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรเห็นคล้อยตามแนวความคิดของตนและส่งผลให้ผู้อื่นเกิดเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีปฏิบัติตามได้

ไพท แถบเงิน (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงพลังแห่งความมุ่งมั่น จริงจัง จริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละคน มุ่งหวังให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง

ชญาดา พันธุ์ยาว(2553)กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานสู่ระดับที่ดีขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นซึ่งกระบวนการผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำมั่นถึงความปึงเจกบุคคล

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553)กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำ ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญ และรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553)กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและจูงใจผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

วัชรพงษ์ แพร์หลาย (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการแสดงผลพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนเพื่อไปสู่จุดที่ดีทั้งของตนเองผู้อื่นและสังคม

เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

จิตรา ทรัพย์โสม (2556) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ซึ่งสามารถนำมาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ นำให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ถ่ายทอด โน้มน้ำความคิดกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานเกินเป้าหมายที่ต้องการทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึง ภารกิจและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

เอกุฒิ ไกรมาก (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ เพื่อกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผู้นำต้องแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตนเอง

นภัสนันท์ เบิกสีใส (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคในการมอบหมายงานที่ดี

วิโรจน์ นามโส (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงด้วยวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานในภารกิจและวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายสูงกว่าปกติ

วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมของประเทศและของโลก

Griffith (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์เรียนรู้ การคลี่คลายให้ใช้วิธีการใหม่

Lunenburg and Irby (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้

Yukl (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กรและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

Northhouse (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการและการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนรวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน กำหนดผลสำเร็จของงาน สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน มีการยกย่องชมเชยและทำให้เกิดการยอมรับและดำเนินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การอย่างยิ่ง เพราะผู้นำที่มีทักษะการบริหารงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร จนทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

เสนห์ จุ้ยโต (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ และความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ และประสบการณ์มากเพียงใดก็ตาม ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความสามารถดังกล่าวจะไม่ถูกนำออกมาใช้ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2) ประสานความขัดแย้งในหน่วยงาน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มได้ จะทำให้องค์กรเกิดเอกภาพเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) โน้มน้าวใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับศรัทธา และเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรของผู้นำ

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อเผชิญกับภาวะคับขัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญให้บุคคลได้ยึดเหนี่ยว ฟังฟัง และร่วมมือช่วยเหลือกัน

5) สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2553) กล่าวว่า ความสำคัญที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพปัจจุบันอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ในอนาคตโดยมีการวางแผนดำเนินงานการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดการปรับตัวยอมรับวิธีการใหม่ มาปฏิบัติใช้ในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

กุลชลี จงเจริญ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ ซึ่งหากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆในองค์กร เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ

เอกวุฒิ ไกรมาก (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามภารกิจขององค์กรทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุขในการทำงานขององค์กรไม่มีความขัดแย้งองค์กร สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการกิจได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิชฎา ธีรวัชรภูวตล(2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Dinham (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ต้องมีคุณลักษณะของบุคคลในการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในการเปลี่ยนแปลงการสอนการเรียนรู้และผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์หากต้องการประสบความสำเร็จในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหลายประการ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

- 1) การสร้างบารมี
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

- 1) การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม
- 2) การสร้างแรงดลใจ
- 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 4) การมุ่งมั่นสัมพันธ์เป็นรายคน
- 5) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 6) การดำรงไว้ซึ่งอำนาจระหว่างบุคคล

สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูโดยจะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

- 1) การสร้างบารมี
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เล็ก นักเบตส์ (2555) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การสร้างและการสื่อสาร
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) การสร้างบารมี การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

รวิษฐา ธีรวัชรภูวตล (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
- 2) การกระตุ้นทางปัญญา
- 3) การสร้างบารมี
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

House (1977) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

- 1) มีความมั่นใจในตัวเอง
- 2) เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง
- 3) สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ
- 4) มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
- 5) มีความคาดหวังสูงมีความมั่นใจว่าผู้ตามสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 6) สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย

Schieltz (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การสร้างบารมี (Idealized Influence of leaders)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized c



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545)	นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546)	ภิโรจน์ สารรัตน์ (2546)	ธวัชชัยหอมยามเย็น(2548)	สุรชิน วิเศษลา (2549)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	สิริรักษ์ นักดนตรี (2554)	รัตติกรณ์ จงวิศาล(2556)	เล็ก นักเบตส์(2555)	รวิษญา ธีรวัชรภูวดล (2559)	House (1977)	Bass and Avolio (1994)	Schiltz (2019)	ความถี่ของแต่ละองค์ประกอบ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
7. การกระจายอำนาจ/การติดต่อสื่อสาร	<input type="checkbox"/>							<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			3
8. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>			3
9. การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>			3
10. การดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล	<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>								2
รวม 10 องค์ประกอบ	6	4	4	4	6	6	4	5	3	5	7	4	4	(59)

การสังเคราะห์แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีนักวิชาการเสนอตรงกัน ความถี่สูง 4 อันดับแรก คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.1 องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized influence of charisma leadership)

มีนักวิชาการได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ดังนี้

สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับครู ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี้ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมี สมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารจะเสริมความ ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครู ทำให้ครูมีความเป็นพวกเดียวกัน โดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารจะสร้างความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เล็ก นักเบสบอล (2555) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในเรื่องการนำโดยการกระทำ การแสดงความมีพลัง และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ๆ การออกแบบ และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคนิคการแก้ปัญหา ทั้งยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง ทำให้ครูนักเรียน มีความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา ให้ความนับถือต่อผู้บริหาร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ๆโดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรมมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ๆโดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธาเลื่อมใส ภักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

วิชญา ธีรวัชรภูวดล (2559) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน มีจริยธรรมในการทำงาน โดยหลีกเลี้ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน กระทำตนเพื่อให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่ายึดกฎระเบียบ

House (1993) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกันกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณสมบัตินี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพ ศรัทธาไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวแต่จะประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้นำจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ตามเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วม

Schieltz (2019) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่เป็นแบบอย่างและแสดงบุคลิกภาพที่มีเสน่ห์ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อต้องการเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษา องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างความภาคภูมิใจศรัทธา และความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.3.2 องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)

มีนักวิชาการได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะประพฤติตน ในทางที่จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจภายใน สร้างให้เกิดความหมายและความท้าทายในการทำงาน โดยการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวก ผู้บริหารจะต้องสร้างภาพของอนาคตที่ดี เพื่อสื่อความหวัง ที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะใช้ความสามารถของทุกคนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

เล็ก นักเบสบอล (2555) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่น ความคาดหวังว่าจะทำงานได้สำเร็จ การสร้างความคิดหวังที่สูงให้ครูเป็นมืออาชีพ และเป็นนักนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล ที่สามารถนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโน้มน้าวจิตใจให้ครูเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจครูให้ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์

รัตติกรณ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่าง เต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

วิษุภา ธีรวัชรภูวตล (2559) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติไปในทางที่จูงใจ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเอง

ต่อเป้าหมายในระยะยาว และช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Schieltz (2019) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้าง แรงบันดาลใจ ความมั่นใจแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่วางไว้ และจะต้องสร้างภาพของอนาคตที่ดี เพื่อสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานนำทักษะและความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

2.3.3 องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

มีนักวิชาการได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ดังนี้

สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นครู ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับปัญหาด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจครูให้พยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของครู แม้ว่า จะแตกต่างไปจากความคิดของตน ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนา ความสามารถของครูในการตระหนักเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

เล็ก นักเบตส์ (2555) กล่าวว่า การกระตุ้นการปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดมุมมองใหม่ๆ และเลือกใช้วิธีการต่างๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงาน และแก้ปัญหา สร้างความท้าทายให้ครู มีความอยากรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานต่างๆ ทราบแนวความคิดใหม่ ผู้บริหารเองก็ประคองแหล่งทรัพยากร สำหรับแนวความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยการกระตุ้นให้ครูได้เกิดแนวคิด เพื่อพัฒนางานที่ส่งถึงนักเรียน การสนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองจากการพัฒนาวิชาชีพ ให้ก้าวหน้า สนับสนุนครูให้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้เกิดการอภิปรายประเด็นความคิด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตาม

ทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการอำนวยความสะดวกบุคลากรในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

รวิษฐา ธิราชภูวตล (2559) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง ใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกันหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากการร่วมมือร่วมใจกันของผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Schieltz (2019) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระทางความคิดในหมู่ผู้ร่วมงาน ผู้นำจะทำหน้าที่สนับสนุน ผู้ตาม โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อระบุนิเวศน์แก้ปัญหาด้วยเหตุนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา ซึ่งช่วยให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพรวมและประสบความสำเร็จในการทำงานของพวกเขา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลมากกว่าความคิดส่วนตัว มีกระบวนการคิด และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4.4 องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

(Individualized consideration)

นักวิชาการได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้

สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล และทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Adviser) ของครูแต่ละคน ผู้บริหารจะเอาใจใส่กับความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสำเร็จและการเติบโตของแต่ละคน จะพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้บริหารจะดูแลครูว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยเน้นว่าไม่ให้ครูรู้สึกว่าถูกตรวจสอบ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการรับรู้ความแตกต่างของความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของครูแต่ละคน เพื่อที่จะได้เลือกสิ่งจูงใจที่เหมาะสม การที่ผู้บริหารจะรับรู้ความต้องการหรือความรู้สึกของครูได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความคุ้นเคย เอาใจใส่ คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ตามได้เกิดการพัฒนาความสามารถด้วยตนเอง ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และใช้ความรู้ความสามารถนั้น ในการทำงานอย่างเต็มที่

เล็ก นักเบสบอล (2555) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจครูแต่ละคน ให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของครู ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา พัฒนา ส่งเสริม ให้ครูได้พัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล ยกย่องคุณูปการของครูให้สูงขึ้น ทำหน้าที่จัดเตรียมทรัพยากรที่จะสนับสนุนช่วยเหลือครูอย่างใกล้ชิด ในการพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคน การนำความคิดของครูแต่ละคนไปสู่ระดับการพิจารณา และนำความคิดนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาต่อไป การสนับสนุนครูให้มีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการใหม่ๆ ตามความสนใจของครู การปฏิบัติต่อครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการสนับสนุน และช่วยเหลือของสถานศึกษา ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางศีลธรรมแก่ครู

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC) หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผยเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

ริชชีนา อีร์วีชกรูวอล (2559) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆตามความต้องการ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลมุ่ง สร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะรับฟังผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

Schieltz (2019) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้ติดตามหรือสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีความต้องการหรือความต้องการเฉพาะ ตัวอย่างเช่น บางคนมีแรงจูงใจจากเงินในขณะที่คนอื่นๆ มีแรงจูงใจจากการให้กำลังใจ เป็นต้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนในทีมเข้ารับการฝึกอบรมในสิ่งที่ตนเองสนใจ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกในทีมเติบโตและพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และแสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงาน โดยการกล่าวยกย่องชมเชย

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2552) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง 'การที่องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆทำให้เกิดความพึงพอใจ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง 'ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นาวิ (2553) กล่าวว่า ประสิทธิผลของในสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใดๆโดยใช้ทรัพยากรต่างๆจนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วรนารถ แสงมณี (2553) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 อ้างถึงใน สมโชค โพธิ์งาม, 2550 หน้า 29) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

Mott (1985 cited in Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ผลชล, 2551 หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาจัดการศึกษาแล้วทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Dissler (1986 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ผลชล, 2551 หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน ขวัญใจ ศรีทาพัทตร์, 2548 หน้า 36) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิกโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสิทธิผลของสถานศึกษายังรวมถึงความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลในการของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

สมบูรณ์ พรรณนาภพ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้าน พุทธศีกษา จริยศีกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะทางทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

บุขรา เขินอำนวย (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพ คือ ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์กรจะมีประสิทธิผลโดยค่านึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงาน เพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้อง พิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ เพราะบางครั้งพบว่าองค์การประสบความสำเร็จหรือมีผลงาน ชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้น มีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของ สถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้
มอทท์ (Mott,1972,cited in Hoy & Miskel,2001,p.306) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก

- 1.การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
- 2.การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
- 4.การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เอ็ดมอนส์ (Edmonds. 1979: 85; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 47) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ว่า

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูงโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้ในระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

สมิทและเพอร์เก้ (Smith and Purkey. 1983: 54; อ้างถึงใน สมเดช สีแสง. 2548: 47) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ว่า

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและได้รับการวางแผนไว้อย่างดี
3. มีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีความหวังสูง
4. มีการทำงานตรงตามเวลา
5. สำนึกถึงความสำคัญของการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
6. มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
7. มีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
8. มีการพัฒนาบุคลากร
9. ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร
10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
11. มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
12. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม
13. การได้รับสนับสนุนโดยตรง

ดูบรินและไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland. 1994: 63; อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์ภูวานิช.2549: 43) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหา และมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผล ต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม

ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถหยั่งรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์ และความสามารถด้านเทคนิค

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจด้านอำนาจ ความต้องการประสบความสำเร็จ อารมณ์ขัน ความกระตือรือร้น และการแสดงออกที่เหมาะสม

3. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัวและพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานและต่อผู้อื่น

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำที่ทำการกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคล หรือกลุ่มที่มีอยู่ในและนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคน จากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กร ติดต่อบริษัทภายนอกก็ถือว่าการประสานงานกันภายนอกองค์กร เป็นต้น

5. เป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดีเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและสิ่งแวดลอมรอบตัว

6. สัมผัสที่อ่อนไหว เป็นความคล่องตัวหลากหลาย สามารถเข้าถึงหรือรู้จักจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชา การแสดงพฤติกรรมข่มขู่

7. ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวา ผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลา ในทางที่เจริญก้าวหน้ารักษาความคาดหวังที่สูงไว้ เพื่อก้าวไปสู่จุดหมาย ไม่ทำงานไปวันๆโดยปราศจากความคาดหวัง จะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาสนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจ โดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เรณู คุปต์ชฐีเยอร์ (2552) ได้กล่าวถึงแนวคิดของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ด้านการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร
8. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร
9. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
10. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา

11. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้

12. ด้านการนิเทศภายใน

เรต และฮอลลี (Reid & Holly, 1988, p.5) ได้ศึกษาและสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษา พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่สมาชิก

3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้จัดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972, cited in Hoy & Miskel, 2001, p.306) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ภารตี อนันต์นาวิ (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาพิจารณาได้จากแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์ และต่อมาได้พัฒนารูปแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

1.การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถาน ศึกษา ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความรวดเร็วของครูต่อการ พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเองความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆทั้งด้านการเรียนการสอน ฝ่ายปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ฮอยและ เฟอร์กูสัน(Hoy & Ferguson,1985,p.68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสถานศึกษาโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1.ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
- 2.ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู
- 4.ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

Caldwell&Spinks (1990) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1.เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษามา
- 2.ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือส่วนกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ
- 3.การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครองและนักเรียน
- 4.การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนดจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา กำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลที่เหมาะสม

Lunenburg & Ornstein (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากโครงการ (Connecticut School Effectiveness Project) และสรุปลักษณะของการบริหารมีลักษณะ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
- 2.พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆที่สามารถตรวจสอบได้
- 3.มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
- 4.มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง โดยที่อาจารย์ต้องสามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้
- 5.ทุ่มเทเวลาในการทำงาน เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
- 6.มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาปรับปรุงต่อไป
- 7.มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง โดยที่ผู้ปกครองสนับสนุนพันธกิจของสถานศึกษา และช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำเร็จ

Glickman Gordon & Ross Grodon (2000) กล่าวว่า องค์ประกอบของสถานศึกษา ประสิทธิภาพหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษาในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม
6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา
8. มีแผนการสอนที่ดีตั้งนั้นบทบาทของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำและใช้สื่อนวัตกรรมตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น ครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเป็นครูที่จะต้องสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และในปัจจุบันสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงมากในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย จึงเป็นเรื่องที่ครูจะต้องให้ความสนใจเพื่อการสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยควรทำความเข้าใจในบทบาทของสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและกิจกรรม
9. ความใฝ่รู้รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียนแสวงหาผู้สนับสนุนแหล่งความรู้ สื่อที่ใช้ในการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้เรียนอาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการกำหนดพฤติกรรมตามกระบวนการ
10. ครูมีความร่วมมือกัน
11. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของสถานศึกษา
12. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา
13. ใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มอทท์ (Mott,1972,cited in Hoy & Miskel,2001,p.306) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น หมายถึง คุณภาพของนักเรียน หากสถานศึกษามีนักเรียนเข้าเรียน มีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษา ต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีความพร้อมทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ

การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล และมองเห็นถึงความสำคัญของงานสถานศึกษาอย่างแท้จริง หาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐ ผู้ปกครองและชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงวิธีการสอนให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญในทุกด้าน เชื่อได้ว่าสถานศึกษานั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่นักเรียนมีพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับ การศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ยอมรับ เคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น เคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า โดยสถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง จึงจะทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการกำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษาจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบาย

ของสถานศึกษา ไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา รูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยสถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษานั้นแต่ละสถานศึกษา จะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษา เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว และบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัย ไม่ทันสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีความยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน

และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาเป็นอย่างดี

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุกัลยา ภักดีกุล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และมีประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก($r_{xy} = 0.278 - 0.150$) อย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิราภรณ์ เทพภรณ์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด3) ปัจจัยการใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน สร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอโครงการและมีกิจกรรม และ การใช้อำนาจบารมีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สกล พันธมาศ และคณะ (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การสร้างแรงจูงใจ และความสนใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน โดยมีลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและแผนการบริหารงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลการสร้างแรงจูงใจ ความสนใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และการบริหารแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารการกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การบริหารแบบตามสบาย การสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่าความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจร้อยละ 76.50

นันทวัฒน์ ช่องทอง (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีพฤติกรรมต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักในดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีจิตอาสาในการทำงาน สาธารณะ และควรเป็นผู้มีวาทศิลป์ในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ ควรมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอวิธีการใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และควรสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2)สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมและการบริการที่ดี3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6เรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและ5) การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริการที่ดี

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2561) ได้สังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำในสถานศึกษาไทย: การวิเคราะห์ทอิกมานผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ด้านลักษณะนิสัยผู้นำ ด้านผู้นำตามสถานการณ์ ด้านภูมิหลังของผู้นำ พบว่า มีค่าขนาดอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ 0.686, 0.677, 0.614 และ 0.226 ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์แต่ละกลุ่มทฤษฎี ด้านพฤติกรรมของผู้นำ พบค่าขนาดอิทธิพล 14 ด้าน ค่าที่สูงที่สุดคือการสร้างบารมี 0.726 รองลงมา คือ ผู้นำที่มุ่งงาน 0.714 ด้านลักษณะนิสัยของผู้นำ พบค่าขนาดอิทธิพล 14 ด้าน ค่าที่สูงที่สุดคือการสนับสนุนทีม 0.822 รองลงมา คือ คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ 0.808 ด้านผู้นำตามสถานการณ์พบค่าขนาดอิทธิพล 10 ด้าน ค่าที่สูงที่สุด คือ การมีข้อมูลสนับสนุน 0.784 รองลงมา คือ ทีมงานที่มีความพร้อม 0.741

และด้านภูมิหลังผู้นำ พบค่าขนาดอิทธิพล 7 ด้าน ค่าที่สูงที่สุด คือ ทักษะคิดต่อการเป็นผู้นำ 0.696 รองลงมา คือ เศรษฐฐานะของผู้นำ 0.482 และ 3) การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงรายบุคคล และการสร้างบารมี มีค่าขนาดอิทธิพลที่ 0.817, 0.804, 0.770 และ 0.741 ตามลำดับ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในระดับสูง พฤติกรรมที่ผู้นำควรเลือกใช้ คือ การสร้างบารมีและเป็นผู้นำที่มุ่งมั่น ลักษณะนิสัยที่ผู้นำควรนำมาใช้ คือ การส่งเสริมให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมมากขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้นำควรมีคุณธรรมจริยธรรม และในด้านผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำต้องมีข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการมาเพียงพอและผู้ร่วมงานต้องมีความพร้อมในการทำงานสูง การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมุ่งใช้วิธีการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ร่วมงานจึงจะสามารถรับรู้ภาวะผู้นำและไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

นนทกร อรุณโน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Calhoun (2004) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการในโรงเรียนรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะระบุยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการบูรณาการระบบเทคโนโลยีตามความเข้าใจของผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐบาลประจำอำเภอในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย นอกจากนี้ยังต้องการที่จะระบุระดับความเข้าใจ และการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีของผู้อำนวยการอีกด้วย วิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มจากการออกแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจผู้อำนวยการจำนวน 16 โรงเรียนแล้วสรุปคำตอบออกมาในรูปแบบการพรรณนา ต่อจากนั้นจึงทำการศึกษาในเชิงลึกโดยการใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการจากจำนวน 6 โรงเรียน การออกแบบเครื่องมือในการวิจัยทั้ง 2 แบบนี้มีการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 7 อย่าง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การกระจายวิสัยทัศน์การกระจายความเป็นผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์หรือการคิดเชิงระบบ ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยงหรือกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตลใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีการใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 อย่าง เพียงแต่อาจจะมากน้อยไม่เท่ากัน ข้อค้นพบในเชิงลึกพบว่า วิสัยทัศน์ การกล้าเสี่ยงหรือการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตลใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่น เป็น 3 กลยุทธ์ ที่ผู้อำนวยการเห็นว่าสำคัญมากและใช้บ่อยที่สุด นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ผู้อำนวยการทุกคนต่างตระหนักในทักษะหรือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเพียงแต่ไม่ต้องถึงกับจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียเอง และผลจากการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการส่วนใหญ่ สามารถใช้เทคโนโลยีระดับการรับส่งข้อมูลข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้เป็นอย่างดี

Wirth(2004) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเอง และความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างฉับพลัน เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเอง และความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างกะทันหัน ผลการวิจัยพบว่า ที่กล่าวมามีความสัมพันธ์กัน จากงานวิจัยนี้เป็นการสร้างรากฐานสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ถึงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะกระตุ้นไปถึงการแสวงหาการกำหนดเป้าหมายของตนเองให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนถึงการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรสามารถเป็นพื้นฐานสำหรับโปรแกรมการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากร ที่อาจจะตอบสนองโลกแห่งการเรียนรู้ที่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในชีวิตประจำวันของคนในสมัยปัจจุบันได้มากขึ้น

Bernard (2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟิสิกฮอลท์ (Felix Holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่นๆที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ถึง ค.ศ. 2003 จากการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟิสิกฮอลท์ ได้ข้อค้นพบว่าโรงเรียนฟิสิกฮอลท์ สามารถ

เปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่างดูได้จากในระยะเวลา 12 ปีของการขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2 ถึง 3 เท่า เนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถเห็นได้จากตัวของผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง มีความตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมของผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่น ดังนี้คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้นำจะค้นหาและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นและโน้มน้าวใจผู้ตามให้มุ่งมั่นปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่ดีขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถจูงใจให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนจำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบสัดส่วนจากตารางเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,2545) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนข้าราชการครู

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล(ผู้บริหารสถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล (ข้าราชการครู)
เล็ก	194	91	25	133
กลาง	122	57	21	72
ใหญ่	121	57	21	72
รวม	437	205	67	276
		รวม	343 คน	

ที่มา : สำนักการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)
 ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. ดำเนินการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์
5. นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความถูกต้องในสำนวนภาษา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) มีเกณฑ์ ดังนี้

+1	เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
-1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
- ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหา มาปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น 0.959
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน
4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อทำการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน นำมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ ตามข้อเสนอของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ได้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง	มีคุณลักษณะในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	มีคุณลักษณะในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	มีคุณลักษณะในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง	มีคุณลักษณะในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง	มีคุณลักษณะในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย กำหนดเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ ตามข้อเสนอของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ได้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson เกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามข้อเสนอของชูศรี วงศ์รัตนะ (2550)

.90 ขึ้นไป	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.71-.90	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.30-.70	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.01-.30	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00	หมายความว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation= r_{xy})

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

$$\text{สูตร } Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนจำนวน 205 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 343 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 343)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	141	41.10
2. หญิง	202	58.90
รวม	343	100.00

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 343)	ร้อยละ
อายุ		
1. 21-30 ปี	84	24.50
2. 31-40 ปี	159	46.40
3. 41-50 ปี		24.80
	85	
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 343)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	127	37.00
2. ปริญญาโท	215	62.70
3. ปริญญาเอก	1	0.30
รวม	343	100.00
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 343)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา,รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา,หัวหน้ากลุ่มงาน)	67	19.50
2. ครู	276	80.50
รวม	343	100.00
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 343)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 1-5 ปี	99	28.9
2. 6-10 ปี	172	50.1
3. 11-15 ปี	49	14.3
4. 16-20 ปี	10	2.9
5. 21 ปีขึ้นไป	13	3.8
รวม	343	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 อายุ 31-30 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 การศึกษาปริญญาโท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10

2. ผลวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.23	0.47	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.52	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.55	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.49	มาก
รวม	4.17	0.46	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.47$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.49$) และการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.55$) ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.52$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.56	มาก
2. แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ ศรัทธา	4.25	0.70	มาก
3. ทุ่มเทในการทำงานเสียสละเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม	4.19	0.68	มาก
4. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน	4.27	0.71	มาก
5. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.24	0.69	มาก
รวม	4.23	0.47	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อ 4 เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ข้อ 2 แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับศรัทธา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อ 3 ทุ่มเทในการทำงานเสียสละเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. สร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.69	มาก
2. ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ	4.23	0.70	มาก
3. ใช้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.69	มาก
4. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.13	0.74	มาก
5. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน	4.15	0.75	มาก
รวม	4.13	0.52	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 2 ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ข้อ 5 กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อ 3 ใช้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.69)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมเสนอวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.73	มาก
2. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์	4.15	0.73	มาก
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.10	0.70	มาก
4. มีคุณลักษณะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้คิดสร้างสรรค์	4.11	0.73	มาก
5. มีคุณลักษณะสร้างแรงจูงใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.20	0.75	มาก
รวม	4.14	0.55	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 5 มีคุณลักษณะสร้างแรงจูงใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ข้อ2 ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อ 3 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและ มีความสำคัญเสมอ	3.99	0.68	มาก
2. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.17	0.75	มาก
3. สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.19	0.71	มาก
4. เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาตนเอง	3.98	0.68	มาก
5. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	4.30	0.68	มาก
6 .แสดงการยอมรับและชื่นชมอย่างจริงใจ	4.29	0.68	มาก
รวม	4.16	0.49	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 5 ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ข้อ 6 แสดงการยอมรับและชื่นชมอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.68) ส่วนข้อ 4 เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และ 4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	3.65	0.59	มาก
2. การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.62	0.60	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	3.68	0.62	มาก
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	3.69	0.60	มาก
รวม	3.66	0.53	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยข้อ 4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือข้อ 3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อ 2 การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.60)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น	3.50	0.75	ปานกลาง
2. สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.70	0.76	มาก
3. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.69	0.78	มาก
4. มีทักษะการแสวงหาความรู้และรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.71	0.82	มาก
รวม	3.65	0.59	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อ 4 มีทักษะการแสวงหาความรู้และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ข้อ 2 สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อ 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.75)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.50	0.78	ปานกลาง
2. มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ	3.66	0.85	มาก
3. มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.82	มาก
4. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	3.73	0.82	มาก
5. มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น	3.60	0.78	มาก
รวม	3.62	0.60	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อ 4 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ข้อ 2 มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อ 1 มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.66	0.81	มาก
2. มีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียน ที่ทันสมัยให้กับครู	3.65	0.82	มาก
3. มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.62	0.84	มาก
4. มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.70	0.82	มาก
5. จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	3.75	0.81	มาก
รวม	3.68	0.62	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 5 จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ข้อ 4 มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อ 3 มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.84)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมและรายข้อ

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.58	0.73	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.66	0.82	มาก
3. ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	3.72	0.83	มาก
4. มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง	3.73	0.85	มาก
5. มีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.74	0.77	มาก
รวม	3.69	0.60	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 5 มีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ข้อ 4 มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อ 1 มีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.73)

4.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R_{xy}) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์	การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ หรือการสร้าง บารมี	การสร้าง แรงบันดาล ใจ	การกระตุ้น การใช้ ปัญญา	การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล	ระดับภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
1 .การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่สูงขึ้น	.587*	.562*	.598*	.615*	.855
2 .การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	.574*	.662*	.521*	.687*	.812*
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	.561*	.521*	.621*	.678*	.822*
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	.630*	.602*	.585*	.691*	.998*
ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	.684*	.507*	.589*	.692*	.857*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .06

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .684 . อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีกับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .587 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีกับการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ปานกลาง เท่ากับ .678 และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับระดับปานกลาง เท่ากับ .691 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p
	จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	ถดถอย จากคะแนนมาตรฐาน (β)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.335		5.446	.000
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	.095	.084	1.143	.254
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	.134	.130	1.457	.146
3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.047	.049	1.094	.428
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.374*	.344	4.063	.000

R = .475, R² = .266, p = .03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b) เท่ากับ .095, .134, .047 และ .374 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .084, .130, .049, และ .344 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ด้านที่ส่งผลสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .344 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .130 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .084 และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .049

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนจำนวน 205 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบสัดส่วนจากตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage = %) ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation = r_{xy}) และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, หัวหน้ากลุ่มงาน และข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 343 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 343 ฉบับ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อผู้บริหารเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการทุ่มเทในการทำงานเสียสละเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชามองเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนใช้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อผู้บริหารมีคุณลักษณะสร้างแรงจูงใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า มีทักษะการแสวงหาความรู้และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ รายข้อพบว่า มีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .507 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .589 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าด้านที่ส่งผลสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .344 รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .130 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .084 และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .049

2. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพล มีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน มีการกำหนดผลสำเร็จ สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน ใช้การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชยและให้การยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล(2548) กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งเสมอ ผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา และยังตรงกับ การวิจัยของจิราภรณ์ เทพภรณ์ (2558) ที่ศึกษา รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องสร้างหรือพัฒนาตนเองให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีความสำคัญต่อการบริหาร ในการวิจัยนี้ ยังพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับจรรยา บุญมา (2554) ที่วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารคน เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน กล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของผู้บริหารในการบริหารจัดการภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหา อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษาได้ พบว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีคะแนนต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น

ผู้บริหารและครูควรมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังทักษะการคิดให้เกิดกับนักเรียน เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกจะพัฒนาให้นักเรียนให้มีจิตใจอยู่ในสภาวะที่ดี สามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ครูจึงควรเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอก ผู้สอน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ครูผู้แนะแนวทาง (guide/coach) และครูผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co-learner/co-investigator) สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา บุญมา (2554) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทกร อรุณโน (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ เนื่องจากบริบทของโรงเรียนมีจุดเน้นแตกต่างกัน จึงเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลสำคัญในการ ต่อการจัดการเรียนการสอน อาทิ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การส่งเสริมการเรียนของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย มีผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์การวัดผลและประเมินผล การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และงบประมาณ สอดคล้องกับวิจัยของณัฐติยาภรณ์ หยกกอบล(2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่6 พบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียนด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีหน้าที่ในการวางแผนการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าของตนเองและส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตพัฒน์ มณฑา(2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารการศึกษา ผู้บริหาร การจัดการเรียนรู้และการวิจัย ตัวแปรคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน กล่าวว่า การบริหารมีส่วนในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพ มีการจัดทำแผนปฏิบัติ แผนงาน โครงการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและนโยบายให้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการวิเคราะห์ วางแผนอัตราากำลัง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีโครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบที่มีความคล่องตัวสูงปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลรวมจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับการวิจัยของสุธีรัตน์ บันดาล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

4.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงควรมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล มีกระบวนการในการสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และอุทิศตนเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.1.2 ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ สูงขึ้น นักเรียนมีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีนโยบาย วางแผนที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา และปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในมิติอื่นๆของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิ่งแก้ว ศรีสาถิกุลรัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จิตรา ทรัพย์โสม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ เทพภรณ์. (2548). *บทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชลธนวรรณ ศรียพงษ์. (2553). *คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2550). *ผู้บริหารแห่งอนาคต Executive of the future*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2546). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2551). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เทวา ตั้งวานิชกพงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2561). *การสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำในสถานศึกษาไทย: การวิเคราะห์อภิमान. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 75-88.*
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. (วิทยานิพนธ์บัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นภัสนันท์ เป็กสีใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทวัฒน์ ช่องทอง. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นุชส์ัทธา ฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์. (2559). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Transformational leadership in globalization towards sustainable development)*. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 3(1), 167-182.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม*. กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไผท แถบเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรสวัสดิ์ ศิราตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2552). *รายวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- _____ . (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วิชญา ธีรวัชรภูวดล. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนอักษรพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เรณู คุปต์ชฎีชัย. (2552). *ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชน ต่อการบริการงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เล็ก นักเบตร์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรกัญญาพิไล แกระหัน. (2550). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรัญญา ทิวาวงษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วัชรพงษ์ แพร์หลาย. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ. (2558). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอาหารเพื่อการส่งออกของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิโรจน์ นามโส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- ศศิพิมพ์ อร่ามพิบูลกิจ. (2550). *ทัศนะของข้าราชการต่อการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสิงห์บุรี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ ชุ่นกลาง. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกล พันธมาศและคณะ (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- สมชัย ชวลิตธาดา. (2550). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร.
- สมเดช สีแสง. (2548). *คู่มือการบริหารโรงเรียน*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านระเบียบกฎหมาย พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552 - 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานการศึกษา. (2562). *คู่มือปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์ทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2554). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). *ภาวะผู้นำแบบบริการ : แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สุกัลยา ภัคดีกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

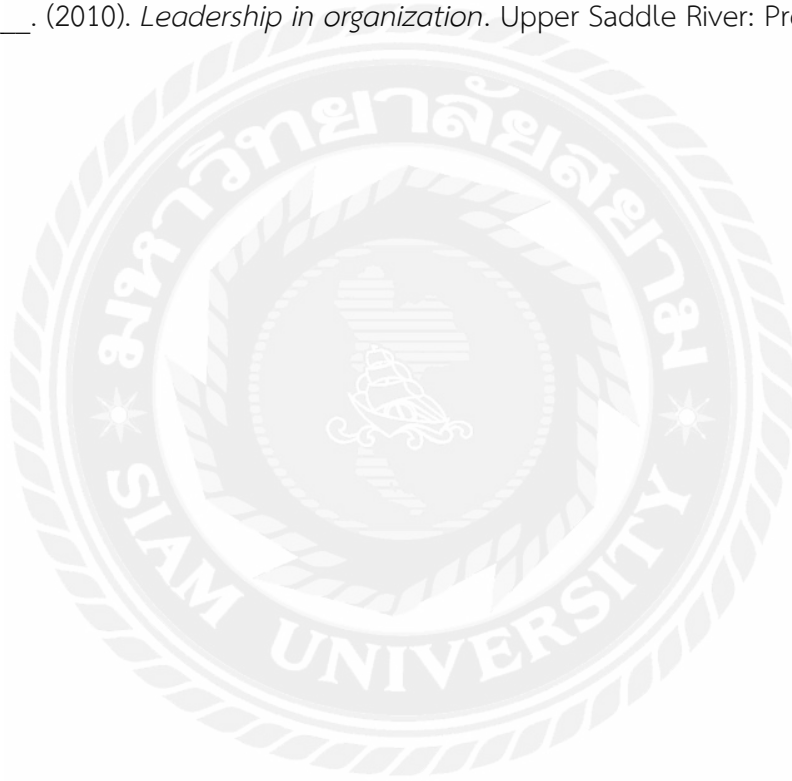
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรชิน วิเศษลา. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เสาวลักษณ์ โสมทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *ภาวะผู้นำ*. ในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภา อำนวยรัตน์ และรัชิต สุทธิพงษ์. (2560). *คุณลักษณะของภาวะผู้นำ*. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เอกฤดี ไกรมาก. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Reference

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bernard M, & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Caldwell, B. J and Spink, J. M. (1990). *The self-managing school: Administrative science quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Calhoun, Kelly J. (2004). *Superintendent change leadership strategies associated with successful technology integration in public school districts*. California: Laverne.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Mason, OH: Thomson South - western.
- Fiedler, F. E. (1998). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformation leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Education Administration*, (3), 333 - 356.
- House, R. J. (1977). A 1976 Theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt and L. L. Larson (eds.) *leadership: The Cutting Edge*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Hoy, W. K. and Furguson, J. (1985). Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of School. *Educational Administrators Quarterly*, 59(3), 732 - A.
- Krejcie, R. B, & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lunenburg, F.C. & Irby, B.J. (2006). *The principal ship: Vision to action*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Lunenburg, Fred and C. Ornstein Allan. (1996). *Educational administration: concepts and practices* (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Moh, R.M. 1972. *Organization effectiveness*. Santa Monica: Good Year.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership theory and practice* (6th ed.). United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Sammons, P. , Hillman, J. , & Mortimore, P. (1995). *key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. London: OFSTED.


Reference

- Schieltz, M. (2019). Four elements of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329 - 354.
- Wirth, R. A. (2004). *The relationship between self - leadership and self - initiated change leadership: Personal empowerment for emergent organizational change* (Doctor Philosophy), Walden University, Minneapolis.
- Wright, P. M. & Noe, R. A. (1996). *Management of organization*. Chicago: Irwin.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organization* (6th ed.). New Jersey: Printice Hall.
- _____. (2010). *Leadership in organization*. Upper Saddle River: Prentice Hall.





ภาคผนวก

The logo of Siam University is a circular emblem. It features a central five-pointed star with a crown on top, surrounded by a wreath. The outer ring of the logo contains the text 'SIAM UNIVERSITY' in English and Thai. The Thai text 'มหาวิทยาลัยสยาม' is written in a stylized font along the top inner edge of the circle.

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.พรรณวดี ปามุทา
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนหินกอง (พิบูลอนุสรณ์) จังหวัดสระบุรี
2. ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง
อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. ดร.นลินี สุตเสวต
อาจารย์
มหาวิทยาลัยสยาม





ที่ สน 0210.4/ว 08

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นลินี สุดเสวต

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและ
นวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล
พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง โทร. 061 - 187 - 7657



ที่ สน 0210.4/ว 08

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรณวดี ปามุทา

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและ
นวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล
พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง โทร. 061 - 187 - 7657



ที่ สน 0210.4/ว 08

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและ
นวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล
พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชินตา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จ้านง โทร. 061 – 187 – 7657



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย



ที่ สน 0210.4/ ว 11

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยฉิมพลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จันทน์ รหัสนักศึกษา 6117502001 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และครู ในหน่วยงานของท่าน จำนวน 10 คน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ต่อองค์กรของท่าน และจะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 329 โทรสาร 0-2868-6852

E-mail : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จันทน์ โทร. 061-187-7657



ที่ สน 0210.4/ ว 11

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตนัจฉานงค์ รหัสนักศึกษา 6117502001 นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
สยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลกับ
ผู้บริหาร หัวหน้างาน และครู ในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๐ คน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้
จะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ต่อองค์กรของท่าน และจะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 329 โทรสาร 0-2868-6852

E-mail : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตนัจฉานงค์ โทร. 061-187-7657



ที่ สน 0210.4/ ว 11

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

19 มีนาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะล่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จันงค์ รหัสนักศึกษา 6117502001 นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
สยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลกับ
ผู้บริหาร หัวหน้างาน และครู ในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๐ คน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้
จะไม่ส่งผลกระทบต่อๆ ต่อองค์กรของท่าน และจะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชชพลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 329 โทรสาร 0-2868-6852

E-mail : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จันงค์ โทร. 061-187-7657



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ สน 0210.4/ ว 12

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม
เขตภาษีเจริญ
กรุงเทพฯ 10160

24 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวเนตรนภา เจตน์จันทน์ รหัสนักศึกษา 6117502001 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.ลิขิตกุล พุ่มเกษม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และครู ในหน่วยงานของท่าน จำนวน คน ในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกซ์พลเมือง


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

Email : phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวเนตรนภา เจตน์จันทน์ โทร. 061-187-7657

The logo of Siam University is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, surrounded by a wreath. The shield is set against a background of a sunburst. The emblem is encircled by a thick border with a rope-like texture. The text "SIAM UNIVERSITY" is written in a serif font along the bottom inner edge of the circle. At the top, there is Thai text: "มหาวิทยาลัยสยาม".

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1) ผู้บริหาร

2) ครู

3. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความเป็นจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. กรุณารวบรวมแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวเนตรนภา เจตน์จำนงค์

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

หัวหน้ากลุ่มงาน

ครู

5. ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี						
1.	ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ ศรัทธา					
3.	ทุ่มเทในการทำงาน เสียสละ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม					
4.	เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และ ความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงาน เพื่อเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน					
5.	สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และ สร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
1.	สร้าง และ ส่งเสริม ให้ ผู้ใต้ บัง คับ บั ญ ช า เห็นเป้าหมายในการทำงาน ด้วยการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นถึง ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ					
3.	ใช้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร					
5.	กระตุ้นให้ ผู้ร่ว ม ง า น มี ก า ร ท า ง า น เ ป น ที ม เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
1.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมเสนอวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์					
3.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
4.	มีคุณลักษณะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้คิดสร้างสรรค์					
5.	มีคุณลักษณะสร้างแรงจูงใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล						
1.	ดูแลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ					
2.	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
3.	สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน					
4.	เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง					
5.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
6.	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมอย่างจริงใจ					

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น						
1.	มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น					
2.	สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
3.	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร					
4.	มีทักษะการแสวงหาความรู้และรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม					
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1.	มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2.	มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติการกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ					
3.	มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม					
4.	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์					
5.	มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า						
1.	มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
2.	มีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับครู					
3.	มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ					
4.	มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
5.	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน					
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1.	มีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
2.	สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
3.	ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร					
4.	มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง					
5.	มีระบบตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรมีเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ควรมีเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี





ภาคผนวก จ
ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
		(1)	(2)	(3)			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี							
1.	ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	แสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ ศรัทธา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานในความสามารถจะเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ							
6.	สร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงานด้วยการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ใช้ระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
9.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
		(1)	(2)	(3)			
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา							
11.	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมเสนอวิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	สามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองปัญหา ในหลายแง่มุมโดยใช้เหตุผลมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	มีคุณลักษณะสร้างแรงจูงใจและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล							
16.	ดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับได้พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
		(1)	(2)	(3)			
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง ขึ้น							
22.	มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
26.	มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาและปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31.	มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
		(1)	(2)	(3)			
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า							
32.	มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	มีการจัดหาและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34.	มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35.	มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36.	จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
37.	มีการวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38.	สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39.	ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40.	มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องกับกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41.	มีระบบประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้าน	ข้อที่	Cronbach's Alpha
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	1-5	0.883
ด้านการด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	6-10	0.847
ด้านการด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	11-15	0.841
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	16-21	0.792
โดยรวม	1-21	0.900
การการทำงานเป็นทีม		
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง ขึ้น	22-25	0.788
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	26-31	0.829
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า	32-36	0.895
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	37-41	0.890
โดยรวม		0.949
โดยรวมทั้งฉบับ		0.959

ประวัติย่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวเนตรนภา เจตน์จำนงค์
 วันเดือนปีเกิด 17 มีนาคม 2534
 สถานที่เกิด อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 12 หมู่ 4 แขวงคลองขวาง เขตภาษีเจริญ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10160

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย แขวงคลองขวาง เขตภาษีเจริญ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557 ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)
 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนปึกธงชัยประชานิรมิต
 อำเภอปึกธงชัย จังหวัดนครราชสีมา