



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ADMINISTRATORS' EFFECTIVENESS IN SCHOOLS
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์
ของ
ธูมากร เจดีย์คำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ADMINISTRATORS' EFFECTIVENESS IN SCHOOLS
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

ธูมากร เจดียคำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A Study of the Relationship between the Transformational Leadership of School Administrators
and Administrators' Effectiveness in Schools under Chanthaburi Primary

Educational Service Area Office

รศ.ดร.เจษฎ์คำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่...1...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ. 2559

ธุมกร เจดีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาส สุขกสิ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์
ศส.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Thumakorn Jedeeekhum. (2016). **A Study the Relationship between Leadership of School Administrators with Administrators' Effectiveness in School under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak
M.Ed. (Educational Psychology and Guidance) Member

Abstract

The purposes of this research were to study transformational leadership of school administrator and effective in administration as basic educational standard belong to the Chanthaburi primary educational service area and study the relationship between transformational leadership of school administrator and effective in administration as basic educational standard belong to the Chanthaburi primary educational service area. The samples were administrators and teachers belong to the Chanthaburi primary educational service area semester 2558 total 331 people. The research instruments were 5-rating scale questionnaires with alpha-coefficient at 0.96. The statistics used for data analysis and hypothesis testing were mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The results of the study were as follows : 1) transformational leadership of school administrators belong to the Chanthaburi primary educational service area were at the high levels. 2) effective in administration as basic educational standard belong to the Chanthaburi primary educational service area were at the high levels. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and effective in administration as basic educational standard belong to the Chanthaburi primary educational service area belong was statistically significantly correlated at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ธูมากร เจตย์คำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	14
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	20
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	23
ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	31
ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	31
ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	33
ขอบข่ายของประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	36
การบริหารวิชาการ.....	36
การบริหารงบประมาณ.....	39
การบริหารงานบุคคล.....	43
การบริหารทั่วไป.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	76
วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	92
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	113
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	123
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	129

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดของสถานศึกษา.....	56
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	62
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	63
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	64
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	65
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	66
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	67
8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	68
9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	69
10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	71
12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	73
13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม.....	74
14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	75
15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	115
16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	118
17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

18	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	126
----	--	-----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 19)

การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการจัดการศึกษาถือเป็นหน้าที่โดยตรงของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550 : 19) ในปัจจุบันภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเต็มความสามารถในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา จัดระบบความคิด และระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า (ชิตีพร ดนัยโชติ. 2549 : 32) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ถ้าภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ผลผลิตของสถานศึกษาสูงขึ้น (Stogdill, 1974 : 311) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการ วิสัยทัศน์ในการทำงาน จากทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 52) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึงผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (จันทกานต์ ดันเจริญพานิช. 2549 : 60) ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรทั้งคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยัน

ขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งโรบบินส์ (Robbins. 2001 : 42) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้น ๆ นั่นเอง สถานศึกษามีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการสถานศึกษาและการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (สมาน อัสวภูมิ. 2549 : 23)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (การดี อนันต์นาวี. 2553 : 203 - 204) ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ. 2551 : 459) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์. 2553 : 31)

ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารไม่ว่าจะบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ ก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง (เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล. 2548 : 1 - 11) และการบริหารงานในสถานศึกษาในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษายังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การบริหารวิชาการ ครูต้องเร่งสอนเนื้อหา ไม่มีเวลาวางแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ในด้านการบริหารงานงบประมาณการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามความต้องการ มีการรวบอำนาจ การบริหารงบประมาณไว้ที่ส่วนกลางทำให้เกิดการทุจริต ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษา ต้องมีบุคลากรเฉพาะทางที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี เจ้าหน้าที่ จัดทำงบประมาณ เพราะครูไม่สามารถปฏิบัติงานเหล่านี้ได้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2553 : 75 - 76)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบความสัมพันธ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่มาตรฐาน เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมดจำนวน 2,269 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 8) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ
 - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ใน 4 ด้าน คือ
 - 2.1 การบริหารวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กร ให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมตนเองมีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตน เพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

โดยผู้เฝ้าจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผลการดำเนินงานในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน

1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกราชการ

4. การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศสารสนเทศประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานและการบริการสาธารณะ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2558

ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2558

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2558

สังกัดของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

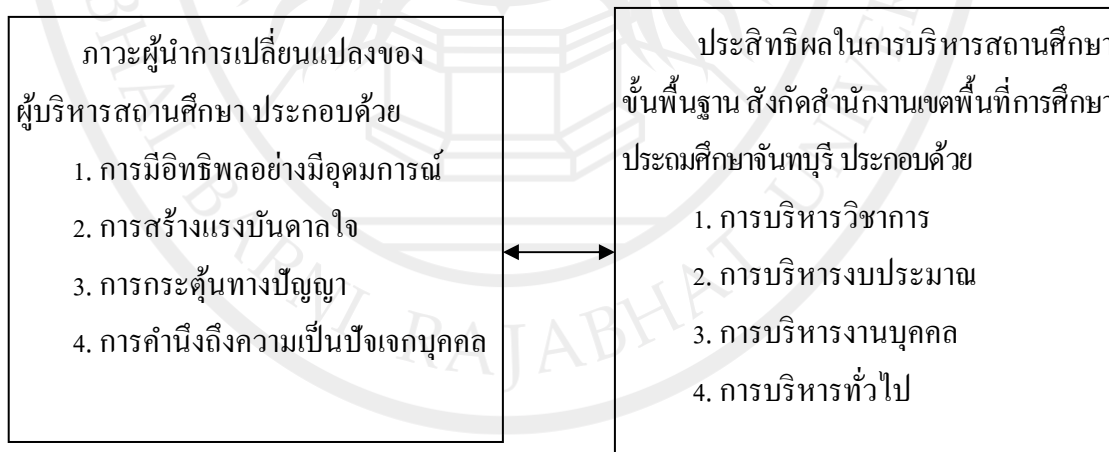
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ขอบข่ายของประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 การบริหารวิชาการ

4.2 การบริหารงบประมาณ

4.3 การบริหารงานบุคคล

4.4 การบริหารทั่วไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธวัช บุญขนิ (2550 : 2 - 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำให้บางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์ (2551 : 122) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552 : 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นไว้วางใจให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

แบส (Bass. 1997 : 27 ; อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2551 : 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจการนำในทิศทางเส้นทางการกระทำและความคิด

ยุกต์ (Yukl. 2006 : 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ตามบุคลากรแต่ละคนต้องการสไตล์ภาวะผู้นำต่างกัน เช่น บุคลากรใหม่ต้องการการนิเทศมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มาก บุคลากรที่มีเจตคติไม่ดีต้องการวิธีการที่แตกต่างกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของท่าน จุดเริ่มพื้นฐานคือ ท่านต้องทำความเข้าใจให้ถึงธรรมชาติของมนุษย์ รู้ความต้องการ อารมณ์และแรงจูงใจ ท่านต้องรู้จักบุคลากรของท่านว่าเขาเป็นใคร เขาทำอะไร เขาทำอะไรได้บ้าง เขามีลักษณะอย่างไร

2. ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าท่านเป็นใคร ท่านรู้อะไร ท่านสามารถทำอะไรได้ ผู้ที่จะตัดสินใจความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตาม ไม่ใช่ผู้นำ ถ้าผู้ตามไม่ไว้วางใจหรือไม่มั่นใจในตัวผู้นำ เขาก็ไม่มีแรงบันดาลใจ ถ้าท่านต้องการเป็นผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จท่านต้องมั่นใจในตัวผู้ตาม มิใช่ในตัวท่านหรือหัวหน้าของท่าน เป็นสิ่งสำคัญที่ท่านต้องปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งอาจจะไม่ค่อยเต็มใจ ท่านจะสื่ออะไร หรืออย่างไรถึงจะไม่ทำลายสัมพันธภาพหรือสร้างสัมพันธภาพระหว่างท่านกับคนของท่าน

3. การสื่อสารต้องสื่อสาร 2 ทาง ใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้น เช่น ท่านต้องทำเป็นตัวอย่างที่จะสื่อถึงบุคลากรของท่าน ซึ่งท่านอาจจะไม่ได้ขอร้องให้เขาปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด

4. สถานการณ์ทุกสถานการณ์แตกต่างกัน สิ่งที่ท่านทำในสถานการณ์หนึ่ง อาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ในอีกสถานการณ์ ท่านต้องใช้ดุลยพินิจของท่าน ในการตัดสินใจปฏิบัติอย่างดีที่สุด และสไตล์ของผู้นำต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์ตัวอย่างเช่น ท่านอาจจำเป็นต้องเผชิญกับบุคลากรในพฤติกรรมไม่เหมาะสม แต่ถ้าการเผชิญหน้าช้าหรือเร็วเกินไป รุนแรง หรืออ่อนแอเกินไป อาจทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลก็ได้ อำนาจต่าง ๆ จะมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ตัวอย่างต่าง ๆ ของอำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ของท่านกับหัวหน้าของท่าน ทักษะของคนของท่าน ผู้นำที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของท่านและวิถีจัดระบบในองค์กรของท่าน

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่า จะดีหรือไม่ดี

3. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำ แม้จะเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำ มีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่มีข้อยืนยัน จากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้อง ทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนา เป็นผู้นำได้เช่นกัน

การดี อนันต์นาวี (2553 : 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ ก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหาก ขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่าง เต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมี ข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือ แล้วก็จะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยได้การชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมี ปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้เช่นบุคคลได้ทำงานตรง ตามถนัดและความสามารถผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมี ความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำ ในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำ องค์กรให้รอดเท่านั้นแต่นำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จ มาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

ทองใบ สดขารี (2549 : 79 - 84) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปแนวคิดนี้เชื่อว่า ความสำเร็จการสร้างแรงจูงใจขององค์กรเกิดขึ้นเนื่องจากความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อมั่นต่อองค์กร สไตล์ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ การกิจใหม่ขึ้นในองค์กรส่งเสริมให้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนขององค์กรเกิดการเรียนรู้ และเป็นสไตล์ภาวะผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกับภาวะผู้นำบาโรมิ และภาวะผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจการที่องค์กรต่างให้ความสนใจและความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูปในยุคปัจจุบันนี้เป็นเพราะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง เกิดขึ้นในองค์กรและการประยุกต์ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปก็ช่วยให้องค์กรฝ่าฟันวิกฤตการณ์ที่สำคัญ ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงาม ให้กลายเป็นความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมได้เนื่องจากเราได้ปรับกลยุทธ์การบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ผู้นำแบบปฏิรูปปฏิบัติภารกิจที่สำคัญหลายประการคือ

1.1 ทำให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาขององค์กรและผลที่จะเกิดขึ้นจากปัญหา กล่าวคือสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความเข้าใจถึงปัญหาที่มีความสำคัญเร่งด่วนขององค์กร และจะต้องทราบด้วยว่าถ้าปัญหาดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะเกิดผลในทางลบตามมาอย่างไรบ้าง

1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กล่าวคือ การกำหนดว่าองค์กรควรเจริญเติบโตไปในทิศทางใดในอนาคตสร้างการผูกพันและการยอมรับ ในวิสัยทัศน์ให้ครอบคลุมทั้งองค์กรและสนับสนุนให้เกิดความสะดวกสบายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามแนวทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์

1.3 พัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้เกิดกระบวนการเชิงกลยุทธ์ทั้งระบบขององค์กร ผู้บริหารยุคปัจจุบันและอนาคตจะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร เพราะแนวโน้มในอนาคตจะพบว่า องค์กรจะต้องสู่การแข่งขันของสภาพแวดล้อมของกิจการในยุคโลกาภิวัตน์ จึงเป็นความจำเป็นที่การประยุกต์แนวความคิดของภาวะผู้นำแบบปฏิรูปจะกลายเป็นทางเลือกที่สำคัญขององค์กรต่อไป ขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเช่นกัน

2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน แนวคิดนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบสอนงานเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการท้าทาย องค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์นั้นได้นำวิธีการจากการฝึกสอนกีฬา มาปรับใช้ โดยที่ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมส่วนบุคคลลักษณะของ ภาวะผู้นำแบบสอนงานที่มีประสิทธิผลแล้วปรากฏผลว่าพฤติกรรมการสอนงานในที่นี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ

3. ภาวะแบบพิเศษ แนวคิดนี้เชื่อว่า ทฤษฎีภาวะแบบพิเศษว่าเป็นวิธีการนำผู้อื่นโดยการแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไรกล่าวคือ ผู้นำแบบพิเศษจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาสามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระ และต้องการให้ผู้นำเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด สำหรับความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำแบบพิเศษ คือความสามารถในการสอนให้ลูกน้องมีความสามารถในการคิดตามวิธีการของลูกน้องแต่ละคน พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรูปธรรมและดำเนินการได้อย่างอิสระ ผู้นำแบบพิเศษจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรได้ขจัดความคิดและความเชื่อในทางที่ไม่ดีที่มีต่อองค์กร และเพื่อร่วมงานออกไปจากกระบวนการคิด พร้อมกับให้ทดแทนความคิดและความเชื่อดังกล่าวด้วยความเชื่อมั่นในทางบวกและเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ ผู้นำแบบพิเศษยังจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการยอมรับพวกเขาอย่างจริงใจ ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชา มีศักยภาพสำรองเพียงพอ และพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ขององค์กรในสถานการณ์การทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ แนวคิดนี้เชื่อว่าเป็นการอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง ผู้นำตามทฤษฎีนี้มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในการแก้ปัญหาวิกฤติ เขาจะต้องดำเนินการราวกับว่าเขาเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงในทางการเงินสูง ในการลงทุน แต่ก็อาจจำทำกำไรได้อย่างสูง ถ้าอีกฝ่ายเกิดการแพ้ภัยไป ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

ธรร สุนทรายุทธ (2551 : 327 - 336) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ

โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

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

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวความคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีลเดอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อตนเชื่อว่าจะมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมาก หรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใส ศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสม ในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร

มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์บุคลิกภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วยผู้นำจะไม่ใช้การจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามจะใช้สิ่งมีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Vision) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำ มีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม

นิธินาถ สันธูเดชะ (2549 : 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และการเปลี่ยนแปลงยังเปรียบเสมือนการเดินทาง ที่มีจุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549 : 91) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วทุกคนต้องมีทัศนคติหรือความรู้สึกขัดแย้งในใจ หรือกล่าวได้ว่าไม่ยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรซึ่งเป็นที่มาของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ หมายถึง การแสดงทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ไม่ให้การสนับสนุนองค์กร ซึ่งมีสาเหตุมาจาก

1. กลัวในสิ่งที่ตนไม่รู้มาก่อน
2. ขาดข้อมูลในการตัดสินใจ

3. กลัวการสูญเสียความมั่นคงในชีวิต
4. ไม่มีเหตุผลที่จะต้องเปลี่ยน
5. กลัวที่จะสูญเสียอำนาจ
6. ขาดทรัพยากรที่จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง
7. จังหวะเวลาไม่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม และผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

แพรรี (นามแฝง) (2551 : 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดัน ทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์กรพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่สร้างความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์กร

เบส (Bass. 1997 : 24 ; อ้างถึงใน จันทกานต์ ตันเจริญพานิช. 2549 : 1) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง

เบิร์น (Burn. 2000 : 39 ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2549 : 44) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้สามารถทำให้บุคคลสนใจ และยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่น่ามาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการ

เปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

พิมพ์อ สดเอี่ยม (2548 : 116) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ปัจจัยต้นเหตุที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจุบัน ๑ ตามมาหลายปัจจัย โดยเฉพาะต่อปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็ได้ส่งผลการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ตามมาอีกหลายปัจจัยเช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาควรคำนึงถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำในบริบทวัฒนธรรมสังคมไทยให้แพร่หลาย

ปรีชา เขียรประดิษฐ์ (ออนไลน์. 2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กรถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ทางยุทธศาสตร์และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้นำก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงานกำหนดผลสำเร็จของงานล่วงหน้าทุกวัน ให้เวลากับงานที่สำคัญงานที่ยากและทำงานเป็นทีม ต้องสร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน การยกย่องชมเชยทำให้เกิดการยอมรับผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถประสานวิธีการทำงานโดยเน้นที่คนและเน้นที่งานได้อย่างสมดุล การจูงใจเป็นวิธีการเป็นศิลปะเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีแนวความคิดที่ถูกต้องในการทำงาน

โสภณ ภูเก้าล้วน (ออนไลน์. 2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญ

รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม (2550 : 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า Put the Right Man on the Right Job เป็นการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงทักษะต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานนอกจากความรู้ทักษะความสามารถแล้วคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมยังช่วยให้เลือกคนให้เหมาะสมกับงานได้มากยิ่งขึ้น

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า สถานศึกษามีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์หลายด้าน จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มี 2 ด้านหลักคือ การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551 : 143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผล ที่สร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

จันทร์านิ สงวนนาม (2551 : 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคล และบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้ เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 62) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. ขั้นการละลายพฤติกรรม (Unfreezing) เป็นขั้นเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงมีการ ดำเนินงานเพื่อเตรียมบุคลากรในองค์กรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่น และให้เห็นถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลงและสร้างการรับรู้ร่วมกัน ยอมรับปัญหาและมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา

2. **ขั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Changing)** เป็นการเริ่มการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้กิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ ในการเคลื่อนย้ายระบบเป้าหมายไปสู่รูปแบบใหม่ที่ต้องการบุคลากรทุกฝ่ายต้องช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ ใจุญบุคลากรรับรู้ถึงสภาพใหม่หรือเป้าหมายใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายใหม่ สื่อสารในทิศทางเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มงาน มีการเคารพกันและรับผิชอบที่ดีต่อหน้าที่ และให้อำนาจกับผู้ที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงอาจจะดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนลำดับก่อนหลัง ตลอดจนต้องแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน เป็นขั้นการนำแผนลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจถึงการปรับขั้นตอนการทำงาน

3. **ขั้นคงพฤติกรรม (Refreezing)** ปกติทั้งบุคคลและองค์กรต่างมีแนวโน้มจะกลับไปสู่พฤติกรรม หรือรูปแบบของพฤติกรรมเดิมได้อีก เนื่องจากความเคยชินหรือความเฉื่อยของระบบ ซึ่งในขั้นนี้เป็นการรักษาสภาพหลังการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องปรับเปลี่ยนคุณค่าใหม่และวัฒนธรรมใหม่เพื่อให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยการเสริมแรง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้คงตัวอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งถ้าเกิดปัญหาขึ้นก็จะได้แก้ไขและเปลี่ยนแปลงให้กลับเป็นเหมือนแผนที่กำหนด รวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 143) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่าจากปัจจัยที่คาบเกี่ยวกัน ได้แก่

1.1 โดยการยกระดับความตระหนักและความรับรู้ของผู้ตามถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้

1.2 โดยการทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะเห็นความสำคัญของประโยชน์ของทีมงานหรือองค์กรโดยรวม

1.3 โดยวิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบของความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างขึ้น

2. ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ จึงประกอบด้วย

2.1 การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม

2.2 การสร้างแรงคลใจ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายคน

2.5 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.6 การดำรงไว้ซึ่งอำนาจระหว่างบุคคล

3. สิ่งที้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกระทำ ประกอบด้วย

3.1 ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรักและความภูมิใจต่องานที่ทำ

3.2 แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำ

3.3 ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา

3.4 คิดออกไปนอกรอบของงานไปสู่อนาคต

3.5 เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่อนาคตอยู่ในกระแสขององค์การ

ตลอดเวลา

3.6 ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ

3.8 ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มฟัง

3.9 ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงาน

3.10 พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานรายคน

3.11 คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3.12 กระตุ้นคนอื่นให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใคร

เมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว

3.13 แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตาม

3.14 เอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอน กฏระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้า และเป็นอุปสรรค

อยู่ตลอดเวลา

มยุรี ทรัพย์บุญ (ออนไลน์. 2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในองค์กรมาจากภายนอก

2. ระดับและระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงเป็นสัดส่วนโดยตรงต่อความเข้มของ

เรื่องจูงใจจากระบบใหม่

3. การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเกิดขึ้นถ้าผู้บริหารระดับสูงมาจากภายในองค์กร

4. ระบบของชีวิตตอบสนองต่อการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของแรงกดดันในครั้งแรก

5. จำนวนของวิธีการใหม่ ๆ จะเป็นอันตรายส่วนผกผันต่อระยะเวลาในการดำรง

ตำแหน่งของผู้บริหาร

6. องค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อย

7. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีน้อยลง

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามปรับยุทธศาสตร์ที่เป็นประการสำคัญขององค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมประกอบขึ้นเป็นตัวแปรที่จะช่วยจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายและส่งผลถึงอนาคต โดยที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานวิธีการทำงานอย่างชัดเจนเอาไว้และแนวทางให้ผู้ตามยอมรับตนเอง พร้อมทั้งต้องยอมรับในความต้องการของผู้ตามเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดผู้นำจะให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นการตอบแทน เช่น คำชมเชย ให้เวลาพิเศษขึ้นเงินเดือนให้โบนัสเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันสังคมและสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและมีความซับซ้อนตลอดจนมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้นำจะต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถศึกษาได้จากแนวคิดของนักทฤษฎี มีดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : unpagged ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550 : 190 - 192) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้ คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

ยูกัล (Yukl, 2006 : 317) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal Authority) หรือตามประเพณีแต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหตุผลที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำมีความจำเป็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 29) ได้กำหนดเกี่ยวกับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณสมบัตินี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่ง เดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549 : 70) ได้กำหนดเกี่ยวกับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างและบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงจะสามารถทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม กล่าวโดยสรุปคือองค์ประกอบด้าน “การสร้างบารมี” บ่งบอกถึงการมีความพิเศษสามารถของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมจาร (2550 : 12) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้บริหารจะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมและผู้อื่น เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพุดตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคผู้นำ จะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน ที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

สมหวัง วิทย์ปัญญานนท์ (2548 : 50) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจกระตือรือร้นตระหนักเข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมายผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคตผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงานมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 326 - 327) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549 : 75) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทาย พร้อมกับเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนเพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ข : 9 - 10) ได้กำหนดว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งงดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นลินี ศรีพรหม (2550 : 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้ตามมีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้ตามทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร ซึ่งพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ
2. การให้โอกาสผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถความรับผิดชอบ การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง
3. การมีนโยบายส่งเสริมการทดลอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหของหน่วยงาน
4. การสร้างบรรยากาศติดต่อสื่อสารแบบเปิด เชื่อถือ และวางใจซึ่งกันและกัน
5. การใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงาน หรือการบันทึกแบบยาว

6. การสร้างความเชื่อมั่น ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ทำตาม เพื่อให้ผู้ทำตาม เกิดขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

7. การสร้างความเชื่อมั่น ในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต้องมั่นใจว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ ซึ่งเป็นการเชื่อมั่น ในตนเองและการเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้ผู้ทำตามทุ่มเทความอย่างมาก เป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อความสำเร็จ

8. การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ผู้ซึ่งถูกคาดหวังจะทำได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวัง และผู้ที่ถูกคาดหวังจะทำได้ดี จะพยายามอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่า ความเชื่อของ ผู้นำนั้นถูกต้อง และพฤติกรรมที่ควรแสดง

9. พฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำที่ใช้ติดต่อกับผู้ตาม เช่น การยิ้ม การพยักหน้า เป็นการยืนยันคำพูด

10. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม

11. การใช้เวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ตามนอกเวลา ตลอดจนการให้คำอธิบาย เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

12. การให้โอกาสผู้ตามได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นการส่งเสริม ความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้ผู้ตามสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 16) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาและต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ปัญหา โดยการใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

บุญกร วัชรศรีโรจน์ (2548 : 33) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิดและวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในกระบวนการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่า การตามไปแก้ปัญหาการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงปัญหารวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด ความเชื่อ จินตนาการและค่านิยม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาลซึ่งแนวทางในการกระตุ้นการใช้ปัญญามี 3 วิธี ได้แก่

1. การใช้หลักเหตุและผล โดยผู้นำจะเน้นหนักโครงสร้างที่เป็นทางการ เมื่อมีระบบการแก้ปัญหาย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยในการตัดสินใจ
2. การเน้นที่การอยู่รอด โดยผู้นำจะคำนึงถึงความมั่นคง ปลอดภัย ความไว้วางใจ และการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ปัญหาที่ใช้ข้อมูลจำนวนมาก และวิธีการหลายทางเน้นในกระบวนการแก้ปัญหาแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดในการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ขององค์กร
3. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ โดยผู้นำจะให้ความสำคัญของการปรับตัวการเรียนรู้ เรื่องการเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดกับองค์กร มีการยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

ดาฟท์ (Daft. 2002 : 43 ; อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549 : 75) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำที่การคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ มีการ जुใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่

ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ แม้บางปัญหามิอาจมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สุชาติ รังสินันท์ (2550 : 119) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของตน หรือของผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกล้มเหลวให้เกิดแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองที่สามารถความชำรุดเสียหายของผลผลิตหรือหาสาเหตุของการลดลงของคุณภาพผลผลิต เป็นต้น

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตนมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

เสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล (2548 : 1 - 11) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนอง ความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชม

ในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยง เพื่อฝึกฝนด้านการบริหาร ให้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มอบหมายงานตามความสามารถ สนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และจริงใจต่อกันในการทำงานเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลให้เกิดความพอใจของผู้ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 17) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549 : 75) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบมองทางเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคงสามารถบูรณาการความต้องการ ทักษภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 12) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ความสนใจ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามทุกคน ทุกเรื่อง ยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้ตาม เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงทำให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้ บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ (2549 : 176) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การพิจารณาคำเนิงานขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

ปริญญา ต้นสกุล (2550 : 534) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ประสิทธิผลเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 459) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2553 : 203) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

วรณารธ แสงมณี (2553 : 92) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

ไพร์ส (Price. 1963 : 45 ; อ้างถึงใน สมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2552 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549 : 43 - 46) ได้กำหนดถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพว่าเป็นเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการวัดผลประสิทธิภาพในด้านการบริหารองค์กรเพื่อรับรางวัล

การดี อนันต์นาวิ (2553 : 204) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

วรรณธ แสงมณี (2553 : 92) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า

การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป

ภรณ์ มหานนท์ (2554 : 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่องค์กรจะอยู่รอดได้และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร องค์กรจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม โดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะมีบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของปัจจัยเหล่านั้น มาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 56) ได้กล่าวถึงแนวคิดว่าประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า เป็นเรื่องที่จะต้องมีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ไม่รู้จักจบหากมองในทัศนะของผู้ปกครองสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ก็อาจให้ความสำคัญในเรื่องความสุขของเด็กคะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการปฏิบัติตนของเด็กความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานศึกษา การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือหรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็กความผูกพัน กับภารกิจทำให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่าสถานศึกษาเป็นที่นิยมกันหรือไม่ เราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไรหรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

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

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

สมิท และเพอร์เก้ (Smith and Purkey. 1983 : 54 ; อ้างถึงใน สมเดช สีแสง. 2548 : 47) ได้กล่าวถึงแนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา 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

ดูบริน และไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland. 1994 : 63 ; อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549 : 43) ได้กล่าวถึง แนวคิดว่าประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหา โดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหา แล้วสามารถแก้ปัญหาผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถยังรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์ และความสามารถด้านเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองแรงจูงใจด้านอำนาจ ความต้องการประสบความสำเร็จอารมณ์ขันความกระตือรือร้นและการแสดงออกที่เหมาะสม

3. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มีประสิทธิผลต้อง เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่ถือตัวและพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานและต่อผู้อื่น

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำที่กระทำกิจกรรม ซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ในและนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กรติดต่อสื่อสารกับพนักงานขายบริษัทอื่นก็ถือว่าเป็นการประสานงานกันภายนอกองค์กรเป็นต้น

5. เป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความซื่อสัตย์การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและสิ่งแวดลอมรอบตัว

6. สัมผัสที่อ่อนไหว เป็นความคล่องตัวหลากหลายสามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะதாகดางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชาการแสดงพฤติกรรมข่มขู่

7. ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวา ผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลา ในทางที่เจริญก้าวหน้ารักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจากความคาดหวังจะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจ โดยการกระตุ้นและให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2552 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า

1. หลักนิติบัญญัติ
2. หลักการมีส่วนร่วม
3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง
4. หลักความเป็นมืออาชีพ
5. หลักความมีอิสระในการบริหารจัดการ
6. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

เรณู กุปตัยฐีธร (2552 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า

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

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยด้านบริบท
สถานศึกษา คือ ที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษา และอัตราส่วน
ระหว่างครูต่อนักเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับการศึกษาความสามารถในการบริหารงาน
ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารภาวะผู้นำเพื่อนร่วมงาน การมุ่งเน้นทางวิชาการและความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปัจจัยด้านครู ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษา
การปฏิบัติงานตามหน้าที่และการจูงใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือบรรยากาศภายในสถานศึกษา
ที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับ โดยปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมา นับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบข่ายของประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

สมเดช สีแสง (2548 : 51) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงาน
โดยการผสมผสานทรัพยากรการจัดกิจกรรมและประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียน เพื่อปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งการอบรม ศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัวความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศมีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

จันทร์านิ สงวนนาม (2551 : 148) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผล ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 21) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วันทนา เมืองจันทร์ (ออนไลน์, 2555) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมาย ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายใน สถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2. ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจ สำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการ ให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1-2) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการ เป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารวิชาการ คิดเป็น ร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรม นักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่

คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

วันทนา เมืองจันทร์ (ออนไลน์. 2555) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา นั่นคือนักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพ ตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษาการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ สถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

3. ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2548 : 36) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน
2. งานการสอนและการจัดการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียนและบริหารกิจกรรมนักเรียน
4. งานสื่อการเรียนการสอนและกิจการห้องสมุด
5. งานการวัดผลและประเมินผล
6. งานการนิเทศศึกษาและพัฒนาวิชาชีพ

สมาน อัสวภูมิ (2549 : 271) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน
5. การประเมินผลงานทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 29 - 30) ได้กำหนดถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร

ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 150) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงบประมาณ

1. ความหมายของการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

อรรถยุทธ อินทรปรีชา (2549 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณการบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน

ไพฑูรย์ เจริญพันธ์ (2550 : 4) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาล ที่เป็นเอกสารแสดงถึงความต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล ที่แสดงออกมาในลักษณะแผนทางการเงินและโครงการ ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ โดยรัฐบาลได้สัญญาต่อรัฐสภาและประชาชน ที่จะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขที่ได้ตกลงกันแล้ว

สำนักงานประมาณ (2552 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นรายรับและรายจ่ายของรัฐบาลอันเป็นการประมาณหรือคาดคะเนกิจกรรมโครงการตลอดจนค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 (2553 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวพิจารณาและช่วงเวลาของงบประมาณเป็นการแสดงให้เห็นทราบถึงรูปแบบของความรับผิดชอบที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของอำนาจทางการเมือง

อินทรา หิรัญสาย (ออนไลน์, 2553) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง เอกสารอย่างหนึ่งที่ประกอบด้วยข้อความและตัวเลข ซึ่งเสนอขอรายจ่ายเพื่อรายการและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ข้อความจะพรรณนาถึงรายได้ค่าใช้จ่ายวัตถุประสงค์ เป็นนโยบายในการปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นงบประมาณจึงมีความหมายในเรื่องแผนที่จะทำให้ขึ้นไว้ล่วงหน้าในรูปตัวเลขเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายที่ได้มาและใช้ไปในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ โดยที่หน่วยงานต้องแสดงถึงการดำเนินงานทั้งหมดภายในรอบปีหนึ่ง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การตัดสินใจในเรื่องการจัดทำและเสนอของงบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผล การใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณ การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ทั้งนี้งบประมาณเป็นตัวช่วยในการบริหารงานให้ได้ผลดีที่สุด

2. ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

อรรถยุทธ อินทรปรีชา (2549 : 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของงบประมาณไว้ว่า งบประมาณมีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการขององค์กร โดยเฉพาะงบประมาณรายจ่ายหากมีแนวโน้มมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพและความมั่นคงเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารงบประมาณตามแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกจากการศึกษาความรู้วิชาการสมัยใหม่และความต้องการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเกณฑ์การจัดสรร

งบประมาณความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประหยัด (Economy) และการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) มีความรับผิดชอบความเชื่อถือไว้วางใจ ได้ความโปร่งใสความเสมอภาคความ มีจริยธรรมข้อมูลสารสนเทศที่ดี เพื่อการบริหารงบประมาณ ตามความเหมาะสมในสภาพปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 5) ได้ให้ความสำคัญของ งบประมาณไว้ว่า มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงาน สามารถนำเอา งบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าความสำคัญและประโยชน์ ของงบประมาณ มีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่ โดยให้ มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงาน ที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่าย อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและ สังคม โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพไปสู่โครงการ ที่จำเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก ทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือ ในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรร เงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาเร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึง ที่จะทำให้งานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณ เป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น หน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบงบประมาณ เป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญที่ทำให้ การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับรัฐบาลและในระดับท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะว่างบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานในองค์กรและเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย หากองค์กรใดมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

3. ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

อรรถยุกท อินทรปรีชา (2549 : 15 - 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงบประมาณการบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ไทรรัตน์ โภคพลกร (2551 : 28) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ เป็นผู้นำในการวางแผนการใช้เงินแล้วคอยควบคุมดูแลตรวจสอบการใช้เงินและปฏิบัติงาน

อาภรณ์ แก้วสลัศรี (2552 : 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ

1. การวางแผนการเงินในสถานศึกษา การคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อการได้มาหรือจ่ายไปซึ่งเงินของสถานศึกษา เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศรายได้ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

2. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยรวม เช่น ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษา

4. การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการเศรษฐศาสตร์ หลักการทางบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณเป็นความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผล ทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุผลอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กมล ฉายาวัฒนะ (2550 : 99) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินกิจการงานบริหารงานบุคคลต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรเป็นสำคัญ หากบุคคลกรให้ความร่วมมืออุทิศแรงกายและแรงใจช่วยกันทำงานงานนั้นก็จะบรรลุความสำเร็จ เป็นอย่างดี การบริหารบุคคลเป็นงานลึกซึ้ง กว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่รู้จักเสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ตลอดเวลา

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2553 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

อนิวัช แก้วจันทง (2554 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดเกี่ยวกับคนหรือบุคคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างพอเพียง ในการทำภารกิจและปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นับแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2548 : 117) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารเพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไปประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2550 : 132) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ทั้งนี้ เพื่อผลงานของสถาบันเองและทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551 : 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. ความต้องการขององค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล และการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้องค์กรได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน

2. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการดำรงชีวิต การมีความมั่นคงความรู้สึกลดอคฤ การได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จโดยใช้กลไก การขึ้นค่าจ้าง การให้ตำแหน่ง การแก้ไข ปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

กิติ ดยัคคานนท์ (2553 : 71 - 73) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นตามทฤษฎีขององค์กรได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ

1. งานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงานงานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ ต้องอาศัยคนที่มีรู้ความสามารถเหมาะสม

2. คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

อนิวัช แก้วจ้านง (2554 : 2 - 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยต้องดำเนินการเป็นกระบวนการรอบคอบ และระมัดระวัง เนื่องจากหากกระทบในขั้นตอนหนึ่งก็อาจส่งผลกระทบต่อขั้นอื่นได้ จึงพบว่าองค์กรในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจและให้ความสนใจกับทรัพยากรมากขึ้น อีกทั้งพื้นฐานที่ว่า คนจะต้องยอมรับเกียรติภูมิ ค่าของความเป็นคน การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน การให้การยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรและทำให้พวกเขายอมรับอุทิศกายและใจ เพื่อองค์กรของพวกเขาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจึงส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตนมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นมีองค์ประกอบสำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารงานงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 18) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริม เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจพร้อมที่จะทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุผลพหุผลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2548 : 12) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผนรวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงานช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กรและยังรวมถึงกระบวนการทางวินัยการรักษาวินัยและการใช้ผลประโยชน์เกื้อกูลจนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนิน การทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกราชการ

การบริหารทั่วไป

1. ความหมายของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ข : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศจนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

ปริญญา ดันสกุล (2550 : 2) ได้กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ที่ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

นฤต นิยมไทย (ออนไลน์. 2554) ได้กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การกิจหนึ่งของสถานศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นการดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดระบบบริหารองค์กร เป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมี

บทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2549 : 24 - 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทั่วไปว่า มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุก ๆ ด้านในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของนโยบายหน่วยงานการศึกษา ทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไปเพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 64) ได้ให้ความสำคัญถึงการบริหารทั่วไปไว้ว่าเป็นการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดี อนันต์นาวี (2553 : 280) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่า มีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษา เปรียบเสมือนเป็นหัวใจเลยทีเดียวเพราะการบริหารงานทั่วไปทุก ๆ ด้านเป็นการตอบสนองความต้องการของครูและนักเรียนที่ทำการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการบริหารทั่วไปก็เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีหรือวิชาการที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรมสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

3. ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

ปริญญ์ ดันสกุล (2550 : 2) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร

หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- นุกุล นิยมไทย (ออนไลน์. 2554) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
 - 1.1 งานสารบรรณ
 - 1.2 งานธุรการทั่วไป

2. งานทะเบียน

- 2.1 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.2 การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
- 2.3 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.4 การจัดระบบควบคุมภายใน

3. งานอาคารสถานที่

4. การพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา
5. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
7. การวางแผนการบริหารการศึกษา
8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานและการบริการสาธารณะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟิลล์ตัน (Felton. 1995 : unpagged ; อ้างถึงใน อำภา ปิยารมย์. 2549 : 35) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมิธ (Smith. 1970 : unpagged ; อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ เจริญชัย. 2549 : 43) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานเกิดประสิทธิผลนั้น ได้แก่ การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าสถานศึกษาการมีสัมพันธภาพระหว่างคณะกรรมการวางแผนและร่วมมือกับคณะครูอย่างใกล้ชิด

การสร้างเข้าใจและการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบ้านกับสถานศึกษา การกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัวทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองขึ้น การให้ความยุติธรรมเท่าที่จะทำได้การพัฒนาตนเองในด้านวิชาการความสามัคคีการทำงานตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาให้ประจักษ์ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

เวียทท์ (Wyatt, 2004 : 25 ; อ้างถึงใน สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2555 : 84) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพจะเน้นในด้านระบบ การประกันคุณภาพ เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และผลผลิตของนักเรียนและการดำเนินงานประกันคุณภาพ พบว่า เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของผู้ปกครองและชุมชนและที่สำคัญ ปัจจัยด้านข้อมูลนั้นมีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเชื่อว่าข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับศักยภาพของการควบคุมคุณภาพการประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

โมกัดดาม และแคมบิช (Moghaddam and Kambiz, 2006 : unpagged) ได้ศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจทางจิตใจ ของผู้นำมีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบ ด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยในประเทศ

วิจิตร โกษาแสง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคล้อยตาม ด้านความมีปณิธาน ด้านการมุ่งสัมพันธภาพเป็นรายบุคคล และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูผู้สอน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สมพงษ์ เจริญวรกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ศักยภาพผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับศักยภาพผู้นำ และประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ศักยภาพผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน มีศักยภาพผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน โดยศักยภาพผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับสูง แสดงว่า ศักยภาพผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศักยภาพผู้นำ ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อังคณา แซ่ตัน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาแบบผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้นำแบบขายความคิด และแบบผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง ตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ขวัญใจ สอนศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่ว่า การบริหาร การจัดการศึกษาคุณภาพเด่นเน้นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรชุมชนร่วมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักสูตร เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

อัลสุรียา กรรณสูตร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อแยกพิจารณารายพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรม ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมด้านการมองการณ์ไกลพฤติกรรมด้านการมุ่งประสงค์พฤติกรรมด้านการมุ่งสัมพันธ์ รายบุคคลและพฤติกรรม

พิมพรรณ สุริโย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

งามตา ธาณิวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการสื่อสารของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านแรงจูงใจด้านการสื่อสารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ทั้ง 3 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันธิดา ผ่านผ่อง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานในสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ

การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมดจำนวน 2,269 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 156 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 175 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดของสถานศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	95	972	14	142
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	110	1,092	16	159
	205	2,064	30	301
รวมทั้งสิ้น	2,269		331	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. สร้างแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามทฤษฎีของเบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 52) โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1993 : 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993 : 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับ

กลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.76 และด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.84

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระหว่าง 0.96

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 73 - 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 73 - 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหาค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันและใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t-test)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผล ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	n = 331	
	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	30	9.06
ครูผู้สอน	301	90.94
รวม	331	100.00
2. สังกัดของสถานศึกษา		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	156	47.13
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	175	52.87
รวม	331	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพครู ร้อยละ 90.94 และมีสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 9.06 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ร้อยละ 47.13 รองลงมาคือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ร้อยละ 52.87 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม
และเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.17	0.83	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.84	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.82	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.83	มาก	3
รวม	4.10	0.83	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.11$) และ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพูดโน้มน้าวชักจูง แสดงความสามารถ ให้ครูยอมรับ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจ ให้ครู ปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.09	0.81	มาก	7
2. ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเองเป็น แบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูในการปฏิบัติ	4.36	0.82	มาก	1
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำและเอาประสบการณ์เกี่ยวกับการ ทำงานมาแลกเปลี่ยน สนทนากับครูเพื่อให้ครู ปฏิบัติตาม	4.11	0.81	มาก	6
4. ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบ	4.21	0.89	มาก	2
5. ผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับครู	4.14	0.85	มาก	5
6. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการ ทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการ ทำงาน	4.16	0.78	มาก	3
7. ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตาม มีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	4.15	0.84	มาก	4
รวม	4.17	0.83	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่
ยอมรับของครูในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$)

และผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ความเปี่ยมเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		n = 331			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารใช้คำถามกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.07	0.79	มาก	4
2.	ผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงใจ ให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง	4.07	0.84	มาก	5
3.	ผู้บริหารมองเห็นไกล ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	4.12	0.84	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	4.19	0.84	มาก	1
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.87	มาก	3
รวม		4.11	0.84	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุ
เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารมองเห็นไกล ใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการกระตุ้น
ปัญหา โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการกระตุ้นปัญหา	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารทุกคนกระตุ้น ชักจูงให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ	3.96	0.84	มาก	5
2. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.95	0.86	มาก	6
3. ผู้บริหารทุกคน ให้กำลังใจ ให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง	3.98	0.80	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.12	0.82	มาก	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน	4.05	0.79	มาก	3
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความวินิจฉัย เลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	4.08	0.75	มาก	2
รวม	4.02	0.81	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการกระตุ้นปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความวินิจฉัย เลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.08$) และผู้บริหารส่งเสริม

ให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.13	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	4.09	0.75	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง	4.11	0.70	มาก	2
4. ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.01	0.66	มาก	5
5. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล				
5. โดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.84	มาก	4
รวม	4.08	0.83	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.13$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิด จินตนาการความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน

ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารวิชาการ	4.09	0.49	มาก	2
2. การบริหารงบประมาณ	4.09	0.55	มาก	3
3. การบริหารงานบุคคล	4.07	0.54	มาก	4
4. การบริหารทั่วไป	4.10	0.60	มาก	1
รวม	4.07	0.83	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.10$) การบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.09$) และการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารวิชาการ
โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารวิชาการ	n=331			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น	4.09	0.78	มาก	2
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.19	0.76	มาก	1
3. จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ	4.04	0.79	มาก	8
4. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลาย	4.06	0.81	มาก	6
5. จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.08	0.80	มาก	4
6. มีระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผล ของสถานศึกษา	4.06	0.85	มาก	7
7. มีการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.06	0.79	มาก	5
8. ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางวิชาการ	4.02	0.80	มาก	9
9. จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง	4.08	0.78	มาก	3
10. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.78	0.85	มาก	10
รวม	4.06	0.80	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดกระบวนการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.19$) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
($\bar{X} = 4.09$) และจัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารงบประมาณ	n = 296			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม	4.05	0.79	มาก	4
2. มีทิศทางการบริหาร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	4.04	0.82	มาก	5
3. นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค	3.99	0.84	มาก	7
4. จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.03	0.83	มาก	6
5. นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.09	0.81	มาก	3
6. ใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	4.14	0.79	มาก	2
7. เบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ	4.15	0.84	มาก	1
8. มีแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	3.96	0.83	มาก	8
9. จัดทำรายงานต้นทุนการผลิต	3.93	0.86	มาก	9
รวม	4.04	0.83	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ เบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.15$) ใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร ($\bar{X} = 4.14$) และนำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายชื่อ

การบริหารงานบุคคล		n = 331			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ	3.93	0.85	มาก	10
2.	พัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.94	0.88	มาก	9
3.	รวบรวมคำขอและผลงานการเสนอขอเลื่อน วิทยฐานะไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.03	0.82	มาก	7
4.	แจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.02	0.87	มาก	8
5.	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.10	0.82	มาก	6
6.	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบ วินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากร ทางการศึกษา	4.19	0.68	มาก	1
7.	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.13	0.84	มาก	5
8.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.14	0.88	มาก	4
9.	ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.14	0.85	มาก	3
10.	ดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.14	0.84	มาก	2
รวม		4.07	0.85	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) ดำเนินการเสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) และดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยความพึงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารทั่วไป
โดยรวมและเป็นรายข้อ

การบริหารทั่วไป		n = 331			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	มีการดำเนินงานธุรการ	4.07	0.80	มาก	8
2.	พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กร ที่ทันสมัย	4.07	0.78	มาก	7
3.	วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.09	0.79	มาก	5
4.	นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ ในการบริหาร	4.06	0.85	มาก	9
5.	ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพ ปลอดภัย	4.18	0.86	มาก	2
6.	สำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตบริการ	4.15	0.81	มาก	4
7.	ส่งเสริมให้บริการการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย	3.92	0.90	มาก	10
8.	ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา	4.09	0.80	มาก	6
9.	นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้	4.21	0.82	มาก	1
10.	จัดทำระบบควบคุมภายใน	4.16	0.71	มาก	3
รวม		4.10	0.82	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ นำนักเรียนไปทัศนศึกษา
แหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.21$) ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย ($\bar{X} = 4.18$) และจัดทำ
ระบบควบคุมภายใน ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	0.73**	.00
ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี		

**p < .01

จากตาราง 13 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
	r	p
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.56**	.00
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	0.63**	.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.63**	.00
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.58**	.00

** $p < .01$

จากตาราง 14 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งหมดจำนวน 2,269 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993 : 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 331 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5. ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพครู ร้อยละ 90.94 และมีสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 9.06 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ร้อยละ 47.13 และปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ร้อยละ 52.87

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3. ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (กิติ ตยัคคานนท์, 2553 : 21) นอกจากนี้ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2549 : 16) ได้กำหนดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติพร้อมทั้งยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม ในเรื่องของการยกระดับความสำนึกผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดถือและปฏิบัติ สามารถชี้ให้ผู้ตามได้เห็นประโยชน์ของทีมงานและองค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการ ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตน์ โกษาแสง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มีการมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ประกอบกับการบริหารงานบุคคลที่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาผู้ทำหน้าที่ในงานการบริหารงบประมาณต้องม

ความรู้ความเข้าใจถึงระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดทำระบบการควบคุมงบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้พร้อมทั้งกำกับติดตามให้สถานศึกษามีการจัดทำรายงานการควบคุมงบประมาณยอดคงเหลือและยอดงบประมาณต่าง ๆ อย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการในการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่สนับสนุนงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 7 - 8) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ สุริโย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธาณิวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษา จันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะการบริหารในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การที่ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งชี้แนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำด้านความมีบารมีคือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสันทนุรักใคร่เลื่อมใสไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นใจสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่อบริษัทที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการคล้อย

เป็นวิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้แก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำให้โดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตามสร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการเข้าอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร สามารถคลอใจให้บุคคลอื่นร่วมมือในการปฏิบัติงาน (สุชาติ รังสินันท์, 2550 : 36) และโรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งในปัจจุบันได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา สามารถมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, ออนไลน์, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันธิดา ผ่านพ่อง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงবারมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ กระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ
2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดครูให้สอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ และพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัฒนะ. (2550). **บริหารคนและงานตามหลักของพระพุทธเจ้า**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เวิร์ดพับลิชชิ่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ก). **รายงานการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2550 ข). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2553). **แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2553). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เปลวอักษร.
- กิติมา ปรีดีคิลก. (2548). **การบริหารและนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : รุ่งรัตน์พรินติ้ง.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ขวัญใจ สอนศิริ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทกานต์ ดันเจริญพานิช. (มีนาคม 2549). “ภาวะผู้นำภาครัฐของไทย ในศตวรรษที่ 21,” **วารสารข้าราชการครู**. 3 (1) : 1.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จันธิดา ผ่านส่อง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **สรุปรายงานผลการสัมมนาการบริหารการศึกษาเรื่องโรงเรียน**

นิติบุคคล : บทพิสูจน์ผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมการพิมพ์.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2550). **ภาวะผู้นำในองค์กร.** กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญาชน.

_____. (2551). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญาชน.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ
อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไทรรัตน์ โภคพลกร. (2551). **การบริหารการคลังและงบประมาณสาธารณะแนวคิดและทฤษฎี.**
กรุงเทพฯ ฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้ ประเทศไทย.

ทองใบ สุคหรี. (2549). **ภาวะผู้นำ กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2.

อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ทนงศักดิ์ เจริญชัย. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทราวุธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.**
กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธวัช บุญยณ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.

ชิตพร ดนัยโชติ. (พฤษภาคม 2549). “ภาวะผู้นำ,” **วารสารวิชาการ.** 50 (1) : 32.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.**
กรุงเทพฯ ฯ : ข้าวฟ่าง.

นลินี สรพรหม. (2550). **รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. (ออนไลน์).** แหล่งที่มา :

<http://www.ftpi.or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgecontent/55/Leadership>.

1 ตุลาคม 2552.

นิธินาถ สินธุเดชะ. (2549). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ ฯ : สหิตรพลินตั้ง.

นุกูล นิยมไทย. (2554). **ภาระงานของงานธุรการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป. (ออนไลน์).** แหล่งที่มา :

<http://www.menit/genera1015.doc>. 22 พฤศจิกายน 2554.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

_____. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ ฯ : ทริปเบิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2549). **ประสิทธิภาพการใช้นุยุ้ยสัมพันธ์ในการบริหาร**.
กรุงเทพฯ ฯ : บพิการพิมพ์.

บุญเลิศ ไพรินทร์. (2548). **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ :

สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2548). **การบริหารความเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ ฯ : ก. พลพิมพ์.

ปริญญา ตันสกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ ฯ : จิตจักรวาล.

ปรีชา เขียวประดิษฐ์. (2548). **ผู้นำ : ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.prodnorth.in.th/showarticle.php?ID=050929143727>. 6 ตุลาคม 2551.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ฯ.

พนัส หันนาคินทร์. (2550). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ ฯ : วัฒนาพานิช.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). **ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2548). **หลักการบริหารการศึกษาและทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. เลข :

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

แพรวภัทร (นามแฝง). (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ ฯ : มติชน.

ไพฑูรย์ เจริญพันธ์. (2550). **พฤติกรรมองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.

ภรณ์ มหามนต์. (2554). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี.

มยุรี ทรัพย์บุญ. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)**.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.itie.orglegi/modules.php?name=Journal>

andfile=displayandjid=735. 20 ธันวาคม 2555.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ ฯ : ธนรัชการพิมพ์.

รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2550). **สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ในสาระสำคัญการปรับปรุง**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่. กรุงเทพฯ ฯ :

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ ฯ : สยามการพิมพ์.
- เรณู คุปต์เจียร. (2552). **ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริการงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วรนาถ แสงมณี. (2553). **องค์การ : ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ ฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2555). **การบริหารงานวิชาการ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.meo.go.th/wijai/lesson%207.pdf>. 15 ตุลาคม 2555.
- วิมลน์ โกษาแสง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : โพรเพช.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>. 2 พฤศจิกายน 2553.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ ฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน. (2555). **คู่มือการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET)**. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันทดสอบ ฯ.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ ฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- สมเดช สีแสง. (2548). **คู่มือการบริหารโรงเรียน**. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านระเบียบกฎหมาย พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.

- สมพงษ์ เจริญวรกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2552). ภาวะผู้นำผู้บริหารในองค์กร:แนวคิด หลักการทฤษฎีและงานวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนาโนวิทยา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552 - 2555. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมหวัง วิทยปัญญานนท์. (2548). การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.budmgt.com/topics/top01/change-conflicts-mgt.html>. 2 พฤศจิกายน 2552.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทธรรมเกล้า.
- สำนักงานประมาณ. (2552). คู่มือปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานประมาณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (2553). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2553. ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). เครื่องมือการบริหารการเปลี่ยนแปลง
เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเล่ม 1 :
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). ชุดวิชาการจัดการองค์กรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ.
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สุชาติ รังสินนท์. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญามหาชน.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนิตย์ ทวีสันตสินุกูล. (2548). “ภาวะผู้นำปรีวรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. 16 (1) : 1 - 11.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org>. 3 สิงหาคม 2555.
- อนิวัช แก้วจางง. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อรรถยุทธ อินทรปรีชา. (2549). **การบริหารงบประมาณ**. กรุงเทพฯ ฯ : มติชน.
- อังคณา แซ่ตัน. (2549). **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัลสุริยา กรรณสูตร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อาภรณ์ แก้วสลับศรี. (2552). **ระบบงบประมาณ จากแบบแสดงรายการสู่แบบมุ่งเน้นผลงาน**. สงขลา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำภา ปิยาภมย์. (2549). **ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อินทรา หิรัญสาย. (2553). **การบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.intira.net>. 21 ตุลาคม 2555.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). **หลักการและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน**. กรุงเทพฯ ฯ : เอสดีเพรส.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Newbery Park, CA : Sage.

- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice.** Singapore : McGraw - Hill.
- Krejie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Educational and Psychological Measurment.** New York : Minnisota University.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measuriment of Attitude.** Chicago : Rand McNally.
- Moghaddam, Z. N. and Kambiz, A. (2006). **Leadership Transformation in a Large scale Engineering Organization.** United Stated : Pepperdine University.
- Robbins, S. P. (2001). **Organization Behavior.** New Jersey : Prentice - Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York : Free Press.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organization.** 6 th ed. New Jersey : Printice-Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์วราญา ภูเสตวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายสุธี พรมาธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินสูง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. นางชรินทร์รัตน์ ชุมกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. นางนันทา นรากร ครู คศ. 3 โรงเรียนสฤติเดช
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. นางวรรดา สุ่มสุข ครู คศ. 3 โรงเรียนบ้านแปลง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วรุณา ภูเสตวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธูมากร เจตีย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอนันท์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธุมกร เจตีย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาส่งมาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพธิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธุมาร เจตียคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางนันทา นรากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธูมากร เจตีย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว๑๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวรรดา สุ่มสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวธุมกร เจตย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวธุมกร เจตีย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษาขอแนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวธูมากร เจตย์คำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยมาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงจำเป็นต้องเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

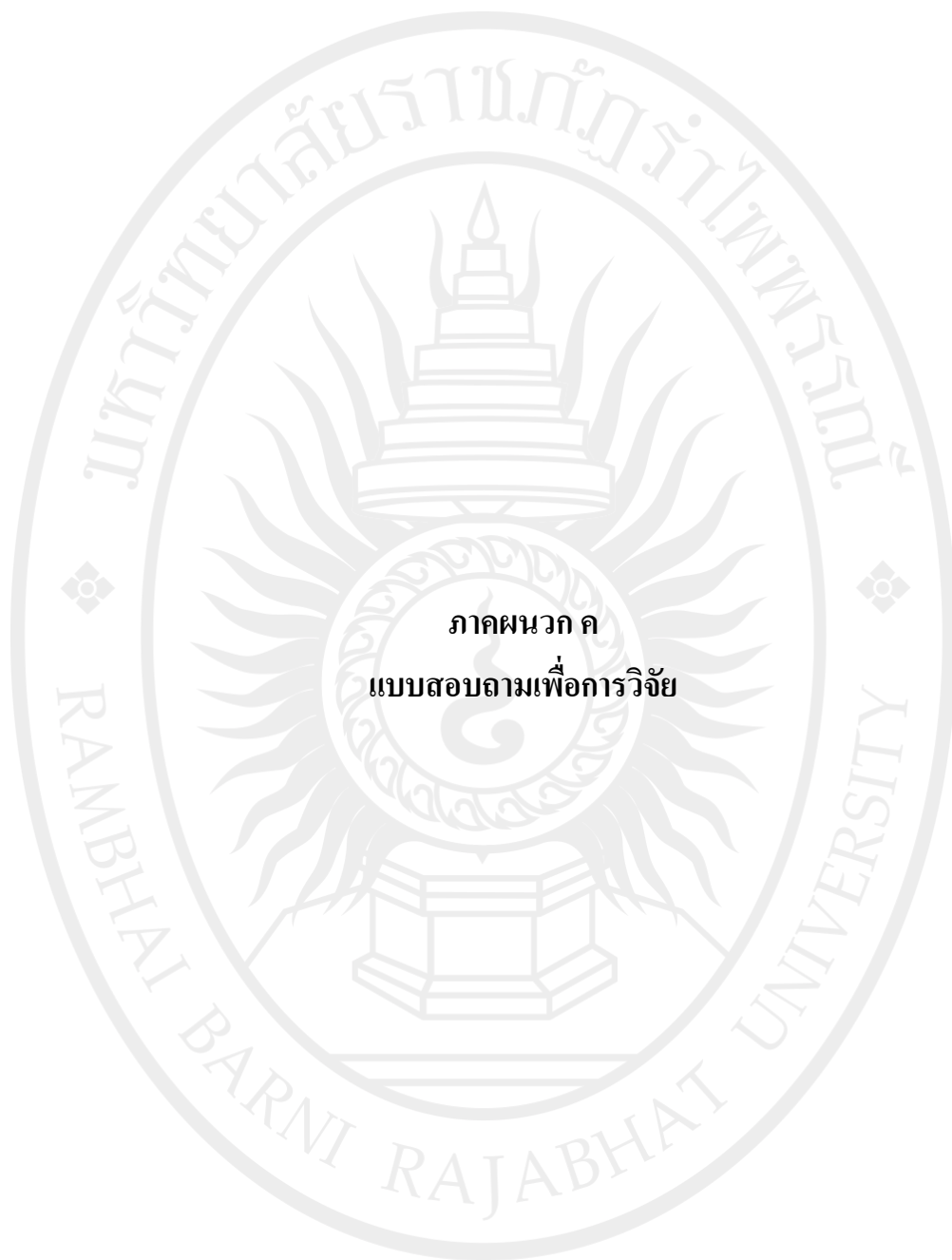
(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บเฉพาะข้อมูลการศึกษา สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของผู้ตอบ
มากที่สุด
4. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวธูมากร เจตย์คำ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

2. สังกัดของสถานศึกษา

() สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

() สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
0	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารพูดโน้มน้าวชักจูง แสดง ความสามารถให้ครูยอมรับ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจ ให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1.	ผู้บริหารพูดโน้มน้าวชักจูง แสดงความสามารถให้ครูยอมรับ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจ ให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่						
2.	ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครูในการปฏิบัติ						
3.	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และเอาประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานมาแลกเปลี่ยน สนทนากับครูเพื่อให้ครูปฏิบัติตาม						
4.	ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ						
5.	ผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับครู						
6.	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน						
7.	ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ						
การสร้างแรงบันดาลใจ							
8.	ผู้บริหารใช้คำถามกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา						
9.	ผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง						
10.	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์						
11.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย						

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12.	ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ						
การกระตุ้นทางปัญญา							
13.	ผู้บริหารพุดกระตุ้น ชี้แนะให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ						
14.	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
15.	ผู้บริหารพุดกระตุ้น ให้กำลังใจ ให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง						
16.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์						
17.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน						
18.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง						
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
19.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล						
20.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครู เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ						
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิด จิตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง						

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22.	ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ						
23.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาว่าแสดงระดับปฏิบัติต่อไปนี้
 มากน้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติของท่าน

- 5 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
0	การบริหารวิชาการ สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน และท้องถิ่น		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่หาที่จะ
 เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

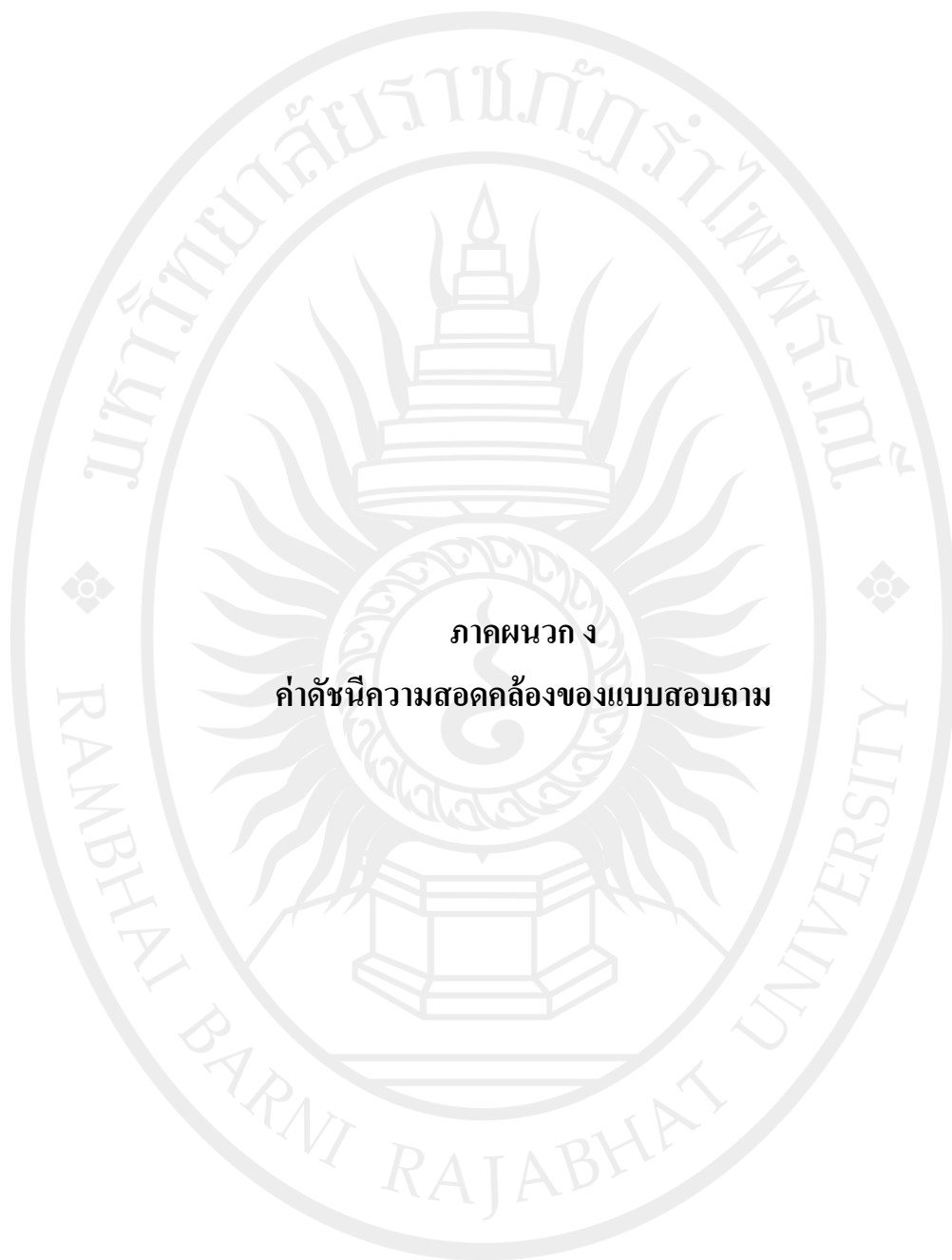
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารวิชาการ							
1.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น						
2.	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
3.	จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ						
4.	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย						
5.	จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						
6.	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา						
7.	สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา						
8.	ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการ						
9.	จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง						
10.	ครูได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน						
11.	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						
การบริหารงบประมาณ							
12.	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม						
13.	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์						
14.	นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค						
15.	จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา						

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
17.	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงิน ที่ได้รับจัดสรร						
18.	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ						
19.	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดม ทุนการศึกษา						
20.	สถานศึกษาจัดทำรายงานต้นทุนการผลิต						
การบริหารงานบุคคล							
21.	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ						
22.	พัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						
23.	ผู้บริหารรวบรวมคำขอและผลงานการเสนอขอเลื่อน วิทยฐานะไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
24.	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
25.	สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ						
26.	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา						
27.	จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา						
28.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
29.	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	การบริหารงานสถานศึกษา	ระดับ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30.	สถานศึกษาจัดดำเนินการ เสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
การบริหารทั่วไป							
31.	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการ						
32.	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กร ที่ทันสมัย						
33.	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา						
34.	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ ในการบริหาร						
35.	ผู้บริหารดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพ ปลอดภัย						
36.	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตบริการ						
37.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย						
38.	มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา						
39.	สถานศึกษานำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้						
40.	ผู้บริหารจัดทำระบบควบคุมภายใน						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1. ผู้บริหารพูดโน้มน้าวชักจูง แสดงความสามารถให้ครูยอมรับ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจ ให้ครู ปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจ ในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครูในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารให้คำแนะนำ และเอา ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงาน มาแลกเปลี่ยน สนทนากับครูเพื่อให้ครู ปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้า ในการทำงาน ให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยน ในการทำงานร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและเสนอ แนวทางในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การสร้างแรงบันดาลใจ								
8. ผู้บริหารใช้คำถามกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่นพูดเสริมแรง ให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมองการณ์ไกล ใช้คำพูดกระตุ้น สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การกระตุ้นทางปัญญา								
13. ผู้บริหารพูดกระตุ้น ชี้แนะให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารพูดกระตุ้น ให้กำลังใจ ให้ครูแก้ไขปัญหอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
16. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
19. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครู เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิด จิตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
23. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับครู เป็นรายบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การบริหารวิชาการ								
1. สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ เหมาะสมกับ ผู้เรียน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการ เรียนรู้้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7. สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8. ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. จัดระบบประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ครูได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
11. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
บริหารงบประมาณ								
12. บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการ มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	+0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14. นำผลการประเมินคุณภาพภายนอก มาวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. นำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. การใช้งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. การเบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20. สถานศึกษาจัดทำรายงานต้นทุน การผลิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การบริหารงานบุคคล								
21. ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. พัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารรวบรวมคำขอและผลงานการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
25. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
29. สถานศึกษาดำเนินการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30. สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การบริหารทั่วไป								
31. ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงาน ธุรการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อทำแผนพัฒนา การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. มีการสำรวจสำมะโนประชากร วัยเรียนในเขตบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
38. มีการระดมทรัพยากรเพื่อสถานศึกษา								
การศึกษาของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. สถานศึกษานำนักเรียนไปทัศนศึกษา								
แหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. ผู้บริหารจัดการระบบควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
1.	0.56
2.	0.72
3.	0.58
4.	0.71
5.	0.58
6.	0.57
7.	0.70
การสร้างแรงบันดาลใจ	
8.	0.56
9.	0.76
10.	0.52
11.	0.66
12.	0.51
การกระตุ้นทางปัญญา	
13.	0.45
14.	0.53
15.	0.59
16.	0.58
17.	0.71
18.	0.71
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
19.	0.62
20.	0.53

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
21.	0.42
22.	0.74
23.	0.73

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.76

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารวิชาการ	
1.	0.63
2.	0.50
3.	0.59
4.	0.81
5.	0.59
6.	0.84
7.	0.76
8.	0.69
9.	0.51
10.	0.53
การบริหารงบประมาณ	
11.	0.44
12.	0.51
13.	0.48
14.	0.35
15.	0.44
16.	0.47
17.	0.71
18.	0.56
19.	0.56
20.	0.68

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การบริหารงานบุคคล	
21	0.51
22	0.48
23.	0.61
24.	0.56
25.	0.68
26.	0.45
27.	0.54
28.	0.71
29.	0.72
30.	0.62
การบริหารทั่วไป	
31.	0.42
32.	0.61
33.	0.67
34.	0.72
35.	0.52
36.	0.44
37.	0.42
38.	0.44
39.	0.44
40.	0.72

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระหว่าง 0.35 - 0.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ 0.96



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวธุมกร เจดิย์คำ
วัน เดือน ปีเกิด	1 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน
ที่อยู่ปัจจุบัน	111/1 หมู่ 6 โรงเรียนบ้านแปลง ตำบลหนองตากง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านแปลง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีศรีน่าน จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2546	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีศรีน่าน จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2551	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี