

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

นางมาลี ปราศจาก



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**The Relationship between Transformational Leadership and Effectiveness
of Schools under Pathum Thani Primary Educational
Service Area Office 1**

Mrs. Malee Pradsajak

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ชื่อและนามสกุล นางมาลี ปราศจาก

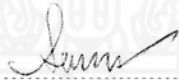
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์

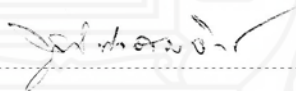
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร)



(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1

ผู้ศึกษา นางมาลี ปราศจาก รหัสนักศึกษา 2572300495

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบุรณ์ ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 339 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่
ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่าสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง
0.986 และ 0.989 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลของ
สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent Study title: The Relationship between Transformational Leadership and Effectiveness of Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

Author: Mrs. Malee Pradsajak; **ID:** 2572300495

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr.Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the level of transformational leadership of school administrators; (2) to study the level of effectiveness of schools; and (3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and effectiveness of schools under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1.

The sample consisted of 339 teachers in schools under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1, all of whom were obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing with teachers' opinions about transformational leadership of school administrators and effectiveness of schools, with reliability coefficients of 0.986 and 0.989 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings were as follows: (1) the overall and by-aspect levels of transformational leadership of school administrators, as perceived by teachers, were at the high level; the specific aspects of transformational leadership could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: providing intellectual stimulation, creating an inspirational motivation, having ideological influence, and giving individualized consideration, respectively; (2) the overall and by-aspect levels of effectiveness of schools were at the high level; and (3) the relationship between transformational leadership of school administrators and effectiveness of schools under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 1 was positive and high which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Transformational leadership, School administrator, Effectiveness of school

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.โสภณา สุกสมบุญณ์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ความรู้ และฝึกทักษะในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณ พ.อ.ดร.กิตติศักดิ์ เฟื่องสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี นางสิรินทร์ทิพย์ เกสร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास และนางสาวอภิขญา รัตนปริชาชัย ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนขอบคุณผู้บริหารและครู โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตราบูชา แต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ทุกคน และครอบครัวที่รักของข้าพเจ้า ที่มีส่วนให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

มาลี ปราศจาก
มิถุนายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	28
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	38
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	85
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	92
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปการวิจัย	94
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	114
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	115
ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	117
ค ค่าสถิติต่างๆ	127
ประวัติผู้ศึกษา	141

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำ 26
ตารางที่ 2.2	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 46
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ 76
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวม 78
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 79
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 81
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 82
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 84
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม 85
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 86
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	88
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	89
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม	90
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา	91
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	92



ฉ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า 6
-------------------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาอบรมแก่เด็ก เยาวชนและบุคคลทั่วไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้นในการบริหารสถานศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายภารกิจในการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป โดยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 17)

ในการจัดการศึกษาผู้บริหารที่มีคุณภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ คุณภาพของผู้บริหารวัดได้จากคุณลักษณะของผู้บริหาร เช่น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นผู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาและที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารโดยเน้นผลงานเป็นหลัก (เอี่ยมพร อร่ามแสงเทียน, 2558, น. 2) สอดคล้องกับ(ชิติพร ดนัยโชติ, 2549, น. 42) ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะความล้มเหลวของสถานศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะ

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถในสถานศึกษา

การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากปัจจุบันนี้มีการเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นที่ต้องการของสังคมปัจจุบัน เพราะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าและที่สำคัญที่สุด คือผู้บริหารจำเป็นต้องริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เป็นอย่างก่อน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 105) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงานเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p. 52) ที่ได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้เรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารในองค์กรทุกประเภทมีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555, น. 66) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามเคารพนับถือศรัทธา ผู้นำมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้ตามให้เกิดความคิด ความกระตือรือร้น การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการทำงานแนวทางใหม่ๆ และมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้นให้มีความทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อยุคสมัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัตนา นาคมุสิก (2558, น. 3) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองของพรรคพวกให้เขามองเห็นประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการบริหารสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสามารถสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม (พิมพรรณ สุริโย, 2552, น. 3) ขณะที่ Miskel et al. (1983, p. 49 อ้างถึงใน จิราพร หมวดเพชร, 2558, น. 3) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นลักษณะของความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อสถานศึกษาสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมกับสภาพปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และจากแนวคิดของ Moa (1972, p. 72 อ้างถึงใน ยุคดนตรี หวานฉ่ำ, 2555, น. 25) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในขณะที่แนวคิดของ Hoy & Ferguson (1985, p. 121) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาจาก 1) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับ สมโชค โพธิ์งาม (2550, น. 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องทำให้เกิดขึ้น สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม บูรณาการผสมผสานคงสภาพของสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้สถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด

ปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น ปัญหานี้ เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารยังไม่สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ และผู้บริหารยังใช้แนวทางการบริหารในรูปแบบตามที่เคยปฏิบัติมา รวมทั้งขาดการแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการสถานศึกษา การประเมิน คุณภาพการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิด สร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2560,น. 13) ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะนำทางในการ ปฏิบัติโดยชี้แนะแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษาวิจัย พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึง ควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน การพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเหมาะสมตามวัย การพัฒนาสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุมีผลและมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จะต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและสามารถแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นดังกล่าวเป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยทั่วไปยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้เลือกใช้หลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ แล้วนำมาสรุปได้ประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความ สามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาและ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

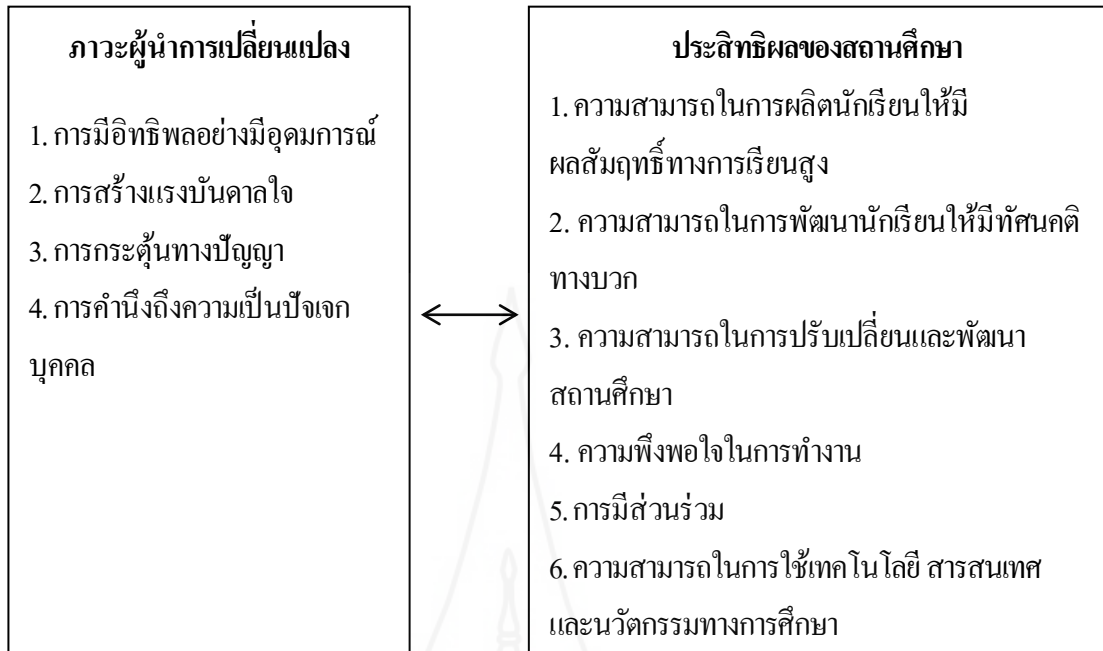
2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้เลือกใช้หลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, pp. 203-210) และแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ Mott (1972, p. 72) Cameron (1978, p. 604) Gibson et al. (1982, p. 37) Hoy & Ferguson (1985, p. 24) Caldwell & Spinks (1990, p. 108) Austin & Reynolds (1990, pp. 167-168) Woods & Orlik (1994, p. 256) Sammons, Hillman & Mortimore (1995, pp. 45-46) Hoy & Miskel (2001, pp. 305-306) Glickman, Gordon & Grodon (2001, p. 249) พิมพ์พรณ สุริโย (2552, น. 9-10) บัญญัติ เพ็ญจันทร์ (2554, น. 194) และยุคตะนันท์ หวานน้ำ (2555, น. 8-9) แล้วนำมาสรุปได้ประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

5. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัยแบ่งเป็น ดังนี้คือ

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้เลือกใช้หลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, pp. 203-210) และแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ Mott (1972, p. 72) Cameron (1978, p. 322) Gibson et al. (1982, p. 37) Hoy & Ferguson (1985, p. 24) Caldwell & Spinks (1990, p. 108) Austin & Reynolds (1990, pp. 167-168) Woods & Orlik (1994, p. 256) Sammons, Hillman & Mortimore (1995, pp. 45-46) Hoy & Miskel (2001, pp. 305-306)

Gordon & Grodon (2001, p. 49) พิมพ์พรณ สุริโย (2552, น. 9-10) บัญญัติ เพ็ญจันทร์ (2554, น. 194) และ ยุคตะนันท์ หวานน้ำ (2555, น. 8-9) ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

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

5.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วม
- 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,224 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561, น. 10)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

5.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

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

5.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วม
- 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถ อำนาจหน้าที่และการจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรม หรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับแรงจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน และคอยกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น เกิดรู้ตระหนักและความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตน ประกอบด้วย

6.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ เฉลียวฉลาด เชื่อมมั่นในตนเอง มีทักษะโน้มน้าวให้ปฏิบัติงาน และมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริม ผลักดันให้ทำงานตามที่มอบหมาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นและตระหนักถึงความสามัคคีของการทำงานกันเป็นทีม เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสร้างความตระหนักให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน

6.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มอบหมายงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไป ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหาค้างๆ ที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้สร้างความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้เป็นวิทยากร รวมทั้งให้ทำวิจัยในชั้นเรียน และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

6.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการให้ ความสนใจและเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ยปรึกษาทั้งทางด้านครอบครัว และการทำงาน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มอบหมายงานตามความรู้ความถนัดและความสามารถ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างบรรยากาศให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ยอมรับและชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

6.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาอยู่ในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนความสามารถในการใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 6 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนมีผลงานทางด้านวิชาการตามเกณฑ์กำหนด และมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

6.3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีระเบียบ วินัย และความประพฤติเรียบร้อย สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

6.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงอาคารสถานที่ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และนำผลการวัดผลประเมินผลมาวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ รวมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

6.3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารแบ่งงานและมอบหมายภาระงานอย่างทั่วถึงและยุติธรรม จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพ และใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

6.3.5 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์ รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา แก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน ให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน นำข้อคิดเห็น ความต้องการของชุมชนมาวางแผน และมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้ในหลายรูปแบบ

6.3.6 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการ

บริหารงานและการจัดการเรียนการสอน จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานด้านต่างๆ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลทุกครั้งที่มีการใช้งาน รวมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6.5 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนจัดการอบรม สัมมนา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อไป

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

7.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 แบบของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 4.2 ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรย่อมต้องมีผู้นำที่คอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ควบคุม ประสานงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Stogdill (1950, p. 128 อ้างถึงใน ยุพิน คงเพชรศักดิ์, 2558, น. 16) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำที่มีผู้ให้ความหมายเอาไว้ 11 แห่งด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการเน้นถึงกระบวนการของกลุ่ม หมายถึง ความเด่นหรือความมีอำนาจของบุคคลหนึ่งหรือสองสามคนเหนือบุคคลอื่นๆ ภายในกลุ่มในกระบวนการของการควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ทางสังคม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพนั้นๆ หมายถึง การที่คนๆ หนึ่งมีบุคลิกภาพ อัตลักษณ์ และลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าคนอื่นๆ
3. ภาวะผู้นำในฐานะศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตน ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล หมายถึง การใช้อิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงความประพฤติของผู้อื่น
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้คนอื่นๆ กระทำการหรือสนองตอบต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของตนไปในทิศทางที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวนหรือเกลี้ยกล่อม หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนด้วยวิธีชักชวนและคล้อยตามมากกว่าที่จะเป็นการอำนาจหรือสั่งไปในทางที่จะเป็นการบังคับข่มขู่
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ด้านอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจที่สมาชิกในกลุ่มมีอยู่แตกต่างกัน
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หมายถึง พลังพลศาสตร์ซึ่งกระตุ้น จูงใจ และประสานงานของการจัดระเบียบการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลปฏิกิริยาโต้ตอบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นๆ ขอมคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำ เพราะบุคคลเหล่านั้นประสงค์ที่จะกระทำการเช่นนั้นด้วยความสมัครใจ มิใช่ถูกบังคับให้กระทำ
10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบทบาทที่แตกต่างกัน หมายถึง ผลของปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างบุคคลที่มีบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนในปฏิกิริยาโต้ตอบดังกล่าวนี้ มีทั้งบุคคลที่มีบทบาทสูงกว่า (ผู้นำ) และบทบาทที่ต่ำกว่า (ผู้ใต้บังคับบัญชา)
11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความคิดริเริ่มในการทำงาน หมายถึง การริเริ่มและบำรุงรักษาเกี่ยวกับโครงสร้างของความคาดหวัง และปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างกัน

Hersey and Blanchard (1982, p. 83) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพลจูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Daft (2003, p. 5) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ถาวร ยมรัตน์ (2551, น. 11) อธิบายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำการแสดงออก ที่เป็นการใช้ความรู้ความสามารถที่กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจกลุ่มหรือบุคคลอื่นให้มีการประสานร่วมกันในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จร สุนทรายุทธ (2551, น. 326) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551, น. 12) อธิบายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการกระทำที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้นำ กลุ่ม และสถานการณ์ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวจะประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นสิ่งที่กำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งแสดงออกของภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการกระทำและความพึงพอใจในงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 113) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกันส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

วันวิสาข์ พันธุ์อาทิตย์ (2555, น. 15) สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ทั้งศาสตร์และศิลปะในการใช้อิทธิพลกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันบุคคลอื่น ตลอดจน ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และเต็มใจ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันในที่สุด

เมทธิญา นนท์ศรี (2555, น. 7) อธิบายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

กมลชัย พอกแก้ว (2556, น. 10) ได้สรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมบังคับให้ผู้อื่นทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดถึงการใช้ความรู้ความสามารถ อำนาจหน้าที่ และการจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 แบบของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการ สื่อความหมายให้ร่วมมือกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงแบบของภาวะผู้นำ ได้แก่

Getzels and Guba (1957, p. 423) ได้เสนอแบบของผู้นำ โดยแบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญทางสถาบันมีดีมากกว่าบุคคลมีดี เป็นผู้นำที่ยึดสถาบัน บทบาท และความคาดหวังจากภายนอกเป็นหลัก ผู้นำจะใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบัน เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะผู้นำแบบนี้จะเน้นความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ชอบอ้างระเบียบข้อบังคับต่างๆ บริหารงานแบบรวบอำนาจ ประสิทธิภาพของการทำงานก็คือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้นำแบบยึดบุคคลเป็นหลัก เป็นผู้นำที่อาศัยความคิดเห็น การตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางตัดสินใจ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นรายๆ ไปไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรก็มักคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งอื่นใดเสมอ เป็นผู้นำที่มีลักษณะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดโดยยึดถือบุคคลเป็นหลัก จะเน้นความสำคัญของครู ผู้ร่วมงานพยายามใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ปกครองแบบกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับครู ผู้ร่วมงานอย่างแน่นแฟ้น และพยายามให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นประการสำคัญ

3. ผู้นำแบบประสานประโยชน์ คือ ผู้นำที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบัน และประโยชน์ของบุคคลทั้งสองอย่างพร้อมๆ กันไปเป็นผู้นำที่รู้จักประนีประนอมในเรื่องทุกเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำแบบประสานประโยชน์จะเน้นความสำคัญของการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายแต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญแก่ครู ผู้ร่วมงานด้วย

Likert (1961, pp. 14-24) และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Explorative–Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่ว่างใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว จากบนลงล่างการตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก ผู้นำมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก โดยจะเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ผู้นำตัดสินใจเพียงคนเดียวและสั่งการลงมาตามสายการบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ได้ตัดสินใจไป มาตรฐานและการปฏิบัติงานกำหนดไว้ตายตัวโดยผู้นำ ผู้นำจะใช้การข่มขู่เมื่อมีความจำเป็นและใช้วิธีการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะตัดสินใจเพียงคนเดียว การบริหารจะเน้นการออกคำสั่ง และการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษ

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent–Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ่ว่างใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา ผู้นำยังคงสั่งการแต่มีผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งได้บ้าง ผู้นำจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการตัดสินใจบางอย่างเกิดขึ้น โดยผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นภายในกรอบที่ระบุไว้ ผลตอบแทนและการลงโทษบางอย่างจะถูกใช้ในการจูงใจพนักงาน โดยทั่วไปผู้นำยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้องกับผู้นำอย่างระมัดระวังและยังคงมีความรู้สึกเกรงกลัวผู้นำอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียวแต่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้าง การบริหารจะใช้วิธีการออกคำสั่งที่นุ่มนวล และมีการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative–Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ่ว่างใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบาย และการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน ผู้นำมีความเชื่อมั่นและใ่ว่างใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และสั่งการภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ถึงแม้ว่าการตัดสินใจที่สำคัญกระทำโดยผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองถึงวิธีการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะเห็นได้ชัด มีความใ่ว่างใจและมีความเชื่อมั่นบางอย่างระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทนถูกนำมาใช้จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอิสระเมื่อได้ปรึกษาผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายอยู่ การบริหารจะใช้วิธีปรึกษาหารือกัน ผลตอบแทนจะถูกนำมาใช้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative–Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมิน ความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือใน กลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้นำไม่ เพียงใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายใน บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น อย่างมาก และได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหาร สถานศึกษาจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่การให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังให้ ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

Liket พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าแบบของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้ อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการ สื่อ ความหมาย ให้ความร่วมมือและร่วมใจดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดไว้

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ถือได้ว่าเป็นกุญแจที่สำคัญในการที่จะนำไปสู่ความเป็น ผู้นำที่เก่งและดีเลิศ มีนักวิจัยได้จัดการพัฒนาแนวคิดการเป็นผู้นำจนกลายเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่ หลากหลายดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของ Reddin (1970, p. 11 อ้างถึงใน จรูณี เก้าเอียน, 2557, น. 107) ได้เน้นให้เห็น ว่าประสิทธิผลของงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากตัวแปร 2 ตัว คือแบบพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหาร นำมาใช้และสถานการณ์ ในขณะที่ผู้บริหารใช้แบบพฤติกรรมแต่ละแบบทฤษฎี 3 มิติ เป็นทฤษฎีในกลุ่ม แนวคิดของทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ ภายนอกใน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) เทคโนโลยี (Technology)
- 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate)
- 3) ผู้ร่วมงาน (Coworker)

4) ผู้บังคับบัญชา (Superior)

5) องค์กร (Organization)

โดยเสนอรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารว่า ประกอบด้วยมิติต่างๆ 3 มิติ โดยพิจารณาจากมิติแรกซึ่งเป็นมิติที่มุ่งงาน (Task Orientation - To) และมิติที่สองซึ่งมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship Orientation - Ro) กับมิติที่สามซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารพื้นฐานแต่ละแบบของผู้บริหารว่าได้เลือกพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบหนึ่งแบบใดได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ดังรายละเอียดคือ

1) มิติมุ่งงาน (Task Orientation - To) หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารมุ่งทำงานให้สำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกำหนดโครงสร้างของงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ และกิจกรรมของแต่ละบุคคลในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน

2) มิติมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Orientation - Ro) หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งที่จะให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการรับฟัง การให้กำลังใจ การกระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร หรือในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบได้เต็มความสามารถที่มีประสิทธิภาพของการใช้

รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Effectiveness - E) หมายถึง ประสิทธิภาพในทิศทางสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับการใช้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารพื้นฐานแต่ละประเภทของผู้บริหารว่าเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ หากเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม งานก็จะมีประสิทธิภาพ และในทางกลับกันหากเลือกรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารพื้นฐานอย่างไม่เหมาะสมงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ

จากมิติดังกล่าวของ Reddin (1970, p. 11 อ้างถึงใน จรูณี เก้าเอียน, 2557, น. 107) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ ประกอบด้วย

1) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเกณฑ์ (Separate) เป็นการบริหารที่ไม่มุ่งเน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ ผู้นำจะคำนึงถึงความถูกต้องในเรื่องของกฎเกณฑ์เป็นอย่างมากใช้วิธีเขียนสั่งการมากกว่าการพูดคุย มององค์กรในภาพรวมมากกว่าการมองสมาชิกขององค์กร แต่ละคนเน้นระบบปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาในฐานะของผู้ที่มีความสามารถทางสมองเน้นให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานตามปฏิทินปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

2) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งงาน (Dedicated) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นงานสูง แต่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บริหารมีลักษณะของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการใช้ระบบเทคโนโลยีมากกว่าการใช้ทรัพยากรบุคคล พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาจากจำนวนผลิตผล และพิจารณาผู้บังคับบัญชาจากทักษะในการใช้อำนาจเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับการบริหารงาน

ผลิต และการบริหารในสถานการณ์ที่ผู้บริหารมีอำนาจน้อยจะทำงาน ไม่ได้ดี เพราะไม่สามารถที่จะบอก ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าต้องทำอะไร ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้ไม่ยากกว่าผลสำเร็จของงานเป็นเรื่องสำคัญ

3) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Related) เป็นการบริหารมุ่งเน้น ความสัมพันธ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรกสามารถพูดคุยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเห็นอกเห็นใจผู้บริหารรับรู้ว่าองค์กรคือระบบสังคมระบบหนึ่ง และตัดสินใจหรือประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของการให้ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน การประนีประนอม เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ผลดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารที่ใช้พฤติกรรมการบริหารแบบนี้จะ เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้

4) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเน้นการประสาน (Integrated) เป็นรูปแบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูง ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งด้านงานและด้านความสัมพันธ์กับ คน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีทั้งการใช้เทคนิคการจูงใจและการตั้งเป้าหมายหรือนโยบายการ ทำงานแบบประสานความต้องการของคน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน เน้นให้มีการทำงาน ร่วมกันเพื่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร

2. ทฤษฎีวงจรมุ่งนำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard (1972, p. 94 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, น. 206) ได้เสนอทฤษฎีวงจรมุ่งนำตามสถานการณ์ โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี Reddin และยังมีหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์กรประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey & Blanchard ประกอบด้วย

- 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน
- 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดยเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ดได้แบ่งภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่าง ใกล้เคียงและดูแลทุกอย่างใกล้เคียง เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้งด้านงานและความมั่นใจ คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้าง เมื่อผู้ ตามขาดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้นผู้บริหารจะ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจ และตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและความมั่นใจ คือ บุคคลมี ความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อม คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจหรือยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบงานเต็มที่

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่างเพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้ดีเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อม คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994, pp. 14-15 อ้างถึงใน ขวัญชัย จะเกรง, 2551, น. 21) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็น 1 องค์กรรวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ใน 1 หน่วยงานย่อยขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การเป็นผู้นำเชิงอุดมคติ (Idealized Influence)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

4. ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

House and Evans (1970, pp. 277-298) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มาจากที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนเองแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะนำว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไรและขอร้องสมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูง โดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

House (1974, pp. 321-328) ได้นำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นการทำงานที่เน้นคนให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้การจัดหาสิ่งจูงใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเอง เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership Style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้คือ

1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน

House (1996, pp. 323-352) มีความเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัล ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานและนำทางหรือเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายนี้ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กรใน

ขณะเดียวกัน ซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1) ทำให้เส้นทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตามเพื่อกำหนดพฤติกรรม หรือวิธีการทำงานให้สำเร็จแล้ว จะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรอย่างไร

2) ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase Rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการ ได้แก่ การที่ผู้นำ พูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่า รางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าเป็นสิ่งสำคัญแก่ตน กล่าวคือ ผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานตนเองหรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น

ภารกิจของผู้นำในการเพิ่มผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและการทำความเข้าใจต่อวิถีทางที่ผู้ตามสามารถปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จนั้น ผู้นำมีบทบาทต่อการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามในทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย กล่าวคือ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดย เฮาส์ (House) ได้รวบรวมแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงานว่ามี 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะบอกผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้ว่าเขาคาดหวังอะไร โดยให้คำแนะนำเป็นพิเศษถึงวิธีการทำงาน การกำหนดระยะเวลาการทำงาน มีตารางการทำงานให้ทำที่ชัดเจน รักษามาตรฐานการทำงานเอาไว้ และดูแลการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ โดยผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ซึ่งจะคล้ายกับผู้นำประเภทที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก จึงเป็นผู้นำที่อยู่ในประเภทเน้นงานและเป็นผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงานตลอดจนโดยผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะมีความเป็นมิตร จะสนใจความต้องการและความอยู่ดีกินดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการปฏิบัติอย่างเสมอภาค มีลักษณะเป็นกันเอง เข้าหาได้ง่าย เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดเผยและเป็นมิตร ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงานมากขึ้น ซึ่งคล้ายกับพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ จึงเป็นผู้นำที่อยู่ประเภทเน้นสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่

และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้เคารพศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน ผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับพนักงานครูเป็นไปในลักษณะของการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ร่วมมือร่วมใจในการคิด และการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้คำแนะนำแก่พนักงานครูเพื่อกระตุ้นความคิดและร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของพนักงานครูและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะวางเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้ในระดับดีที่สุด รวมทั้งแสวงหาการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่เสมอ และแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น ผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีความคล่องตัวและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ และแบบพฤติกรรมผู้นำจะมีผลต่อความพยายามและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1. ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสถานการณ์ที่เป็นลักษณะของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ประสบการณ์ และความสามารถในการรับรู้

2. คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ที่ตัวผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมได้ ได้แก่ โครงสร้างของงาน ระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ และกลุ่มทำงาน

สถานการณ์ทั้ง 2 ส่วนนี้ จะร่วมกันกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ คือพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในทฤษฎี Path-goalอธิบายว่า หากรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 2 ส่วน ก็จะทำให้การทำงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพและเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 327-366) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัจซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อประกำว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบซึ่งผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวความคิดนี้เชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's contingency model) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะบางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path - goal theory) จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อคนเชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ หรือเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการ

ใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน เมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จ ก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

สมคิด บางโม (2555, น. 220-221) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) พื้นฐานของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อุปนิสัยใจคอ สุขุม เยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะ ภาวะผู้นำย่อมจะเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมเท่านั้น ซึ่ง Keith Davis (1972, pp. 102-104 อ้างถึงใน สมคิด บางโม 2555, น. 220) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถทางด้านสังคม แรงจูงใจภายในที่ต้องการประสบความสำเร็จ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and Situation Theory) ภายหลังจากปี ค.ศ. 1930 นักทฤษฎีได้เริ่มต้นศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดว่าคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ จึงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชื่อเบื้องหลังความคิดนี้ คือ ลักษณะของสถานการณ์ใดๆ ก็ตามจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะผู้นำตามทฤษฎีลักษณะผู้นำนั้นมิได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาสหรือทุกสถานการณ์

3. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and Expectation Theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องกลุ่มบุคคลเป็นสำคัญตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของกลุ่ม และความคาดหวังของกลุ่มที่เชื่อว่าบุคคลใดจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด สมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มอาจจะเป็นผู้ นำได้ หากบุคคลนั้นมีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนำกลุ่ม และบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย นั่นคือ จะต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับตัวแปรใหญ่ๆ หลายตัวแปร เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม รวมทั้งทัศนคติและปัญหาต่างๆ ของผู้ตาม ลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่ม สถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนดซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมและสภาพของงาน

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำเป็นได้หลายแง่หลายมุมมีกระบวนการที่แตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในส่วนตัวส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์นี้เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมาย การเป็นผู้นำก็

เหมือนกับพฤติกรรมอื่นๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลและระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ

4. ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three Factors of Leadership Theory) ปัจจุบันนักทฤษฎีได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลายๆ ด้าน และเสนอแนะว่าการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น สภาพแวดล้อมทางด้านสถานการณ์ควรจะขยายขอบเขตให้กว้างขึ้น ความคาดหวังของผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มมีความสำคัญ สำหรับกระบวนการภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

ความต้องการแบบของพฤติกรรมและเป้าหมายของกลุ่มผู้ตามประกอบกับลักษณะของสถานการณ์จะก่อให้เกิดเค้าโครงหรือกรอบของพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องไปสัมพันธ์กับความต้องการแบบพฤติกรรมและเป้าหมายของผู้นำเอง ความสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าปัจจัยสามอย่าง คือ สถานการณ์ ความคาดหวังของผู้ตาม และแรงจูงใจ จะผสมผสานกันได้ดีเพียงใด ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภาวะของผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เสนอไว้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเองเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน พัฒนางานในสถานศึกษา สอดคล้องกับการบริหารตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งจากทฤษฎีภาวะผู้นำ และผลของการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นทั้งส่วนที่แตกต่างและส่วนที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีภาวะผู้นำ

นักทฤษฎี	ภาวะผู้นำ
Reddin (1970)	<ol style="list-style-type: none"> 1) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเกณฑ์ (Separate) 2) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งงาน (Dedicated) 3) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Related) 4) พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งเน้นการประสาน (Integrated)
Hersey & Blanchard (1972)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling Leader) 2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling Leader) 3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) 4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	ภาวะผู้นำ
Bass & Avolio (1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเป็นผู้นำเชิงอุดมคติ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
Evens & House (1970)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) 2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) 4) ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership)
House (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) 2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) 4) ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership Style)
House & Mitchell (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) 2) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) 3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership)
House (1996)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้นำแบบบงการ (Directive Leadership) 2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership)
ชร สุนทรายุทธ (2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ 5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักทฤษฎี	ภาวะผู้นำ
สมคิด บาง โม (2555)	1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) 2) ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and Situation Theory) 3) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and Expectation Theory) 4) ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three Factors of Leadership Theory)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้มากมาย ในแต่ละยุคตามระยะเวลาการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการโดยเฉพาะผู้ตาม หรือบุคลากรผู้ร่วมงานให้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ขอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Burns (1978, p. 20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้นซึ่งพลังอำนาจถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำจะสามารถดำเนินการ ทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

Griffin (1996, p. 524) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์การเรียนรู้ การคลี่คลายให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

Leithwood and Jantzi (1996, p. 510 อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา 2549, น. 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำ ที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ

การระบุนิสัยทัศน การถือฤดูแล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

Dessler (1998, p. 202) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์การและการสร้างความผูกพัน สำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ

Yukl (2006, p. 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

คูติต สมศรี (2551, น. 22-23) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน มีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าเดิมที่มีอยู่โดยจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล่าวเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ขวัญชัย จะเกรง (2551, น. 30) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555, น. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

รจนา มากเลาะเลย์ (2556, น. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจ ให้

ผู้ร่วมงานกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเองใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์จรรโลงรักภักดี สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

นราวดี โพธิ์สุข (2556, น. 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้นมาคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) ที่จะกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns)

Burns (1978, p. 20 อ้างถึงใน ประรณณา ดันติกุล ไพบูลย์, 2555, น. 26) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ (Burns) อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกันลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้นทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้นำ เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

ภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass)

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burns โดยมีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมีและแบบแลกเปลี่ยน Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตามผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจของตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี บารมีได้รับการนิยามเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจาก ความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิดของ Bass ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่า เบิร์น โดยใช้แต่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ตรงความต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการใช้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำ

แลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่า ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่อาจจะใช้สถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน Bass (1985, pp. 14-32 อ้างถึงใน นภัสนันท์ เบิกสีใส, 2557, น. 27)

Bass (1985, pp. 76-79 อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548, น. 47-48) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิด เบิร์น (Burns, 1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายมโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ชัดเจนขึ้น และอธิบายได้ว่าผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจ จงรักภักดีต่อผู้นำและผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดย

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย

2. ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวแต่อุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์กร

3. ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของMaslow ซึ่งเมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ของ Bass ได้ระบอบองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการ คือ

3.1 ความเสนาหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึก ด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

3.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Inspirational Stimulation: IS) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง

3.3 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งคอบให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง

Bass (1985, pp. 84-91 อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548, น. 47-48) อธิบายว่าพฤติกรรม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละคน ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจิตใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังกัด และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา

1.2 การมอบหมายงาน

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย

2.1 ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง

2.2 การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ

2.3 การให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

3. การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามหรือผู้ร่วมงานให้สามารถดูแลตนเองได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีรายละเอียดมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยนำทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบาย มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ชัดเจนขึ้น เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ได้ระบอบองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการคืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่อมาได้ปรับปรุงใหม่เพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบในแต่ละสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกันก็ได้

ต่อมาทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่ Bass & Avolio (1990, p. 178) จึงเพิ่มพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีก 1 องค์ ประกอบคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อดึงดูดใจ สู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เป็นต้น

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio

Bass & Avolio (1994, p. 160 อ้างถึงใน ปรารถนา ตันติกุลไพบูลย์, 2555, น. 27-28) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เสนอ

เสนอในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez - Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non Leadership Behavior) ซึ่งในที่นี้จะศึกษาและอธิบายเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เท่านั้น และแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ติดตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่นอนในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพัน

ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของคนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้สอนงาน และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำ

จะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทายกว่าที่เป็นอยู่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

House (1977, p. 2 อ้างถึงใน ธนัญญา ประจงใจ, 2557, น. 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. มีความมั่นใจในตัวเอง
2. เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง
3. สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ
4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. มีความคาดหวังสูงและมีความมั่นใจว่าผู้ตามสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
6. สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย
7. มีบทบาทที่ดึงดูดใจผู้ตาม

Burns (1978, pp. 2-6 อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548, น. 48) ได้ระบุองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการคือ

1. ความเส่นหา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ พฤติกรรมของผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามา

ใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นที่เล็งคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง

Leithwood and Jantzi (1996, pp. 512-534 อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา, 2549, น. 25) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การปลุกเร้าทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

1. การระบุวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่สร้าง อธิบาย และสร้างความเข้าใจ ระบุถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตว่าสถานศึกษาจะปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างไร อีกทั้งการระบุวิสัยทัศน์นี้จะส่งผลไปที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ตามไปด้วย วิสัยทัศน์ของผู้นำทุกคนมีศักยภาพพอที่จะสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรขึ้น ทำหน้าที่เสมือนผู้นำที่ต้องนำผู้ร่วมงานทั้งหลายไปสู่สถานที่ใหม่และมีความสามารถในการแปรเปลี่ยนให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริง ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาใหม่จึงต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ เป็นผู้รักษาฟันขององค์กรและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สะท้อนอยู่ในวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้บริหารความฝันแห่งวิสัยทัศน์นั้น

2. การถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals) ในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการยอมรับ ได้แก่ เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควร ตัวอย่างเช่น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลทั่วไปสามารถยอมรับได้ว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้บุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ได้ควรเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดตนเป็นที่ตั้ง ไม่ยึดมั่นถือมั่นหรือมีอคติสูงเกินไป อีกทั้งยังควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าผู้อื่นและรู้จักการให้เกียรติผู้อื่น เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน

3. การสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Providing Individual Support) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ซึ่งให้เห็นถึงความเคารพต่อสมาชิกในสถานศึกษา การให้ความสนใจในผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกและความต้องการส่วนบุคคลทุกคน การติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลคอยเป็นที่เล็งในการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน มีความชื่นชมและยินดีแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ คอยชี้แนะจุดบกพร่องต่างๆ

4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความท้าทายให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องของการทบทวนตรวจสอบการทำงานของตนเองใน

ปัจจุบันว่ามีข้อผิดพลาดบกพร่องอย่างไรและหาวิธีการคิดแก้ปัญหาอย่างหลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมการกระตุ้นทางปัญญาเป็นการใช้แรงจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริงความรู้ หลักการแนวคิดทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (Providing an Appropriate Model) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้กระทำตามในเรื่องของค่านิยมและคุณธรรม คอยแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในสถานศึกษา การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำ ตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้ปฏิบัติจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพอใจ

6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (High Performance Expectations) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ งานมีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน มีการทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม มีความรับผิดชอบและขอมุทิตศคนเพื่อองค์กร ผู้นำที่กระตุ้นความรู้สึกละและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เพื่อยกระดับความรู้สึกละให้เกิดตระหนักและเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสืบทอดความคิดต่างๆ ให้กับผู้ร่วมงานได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

สถานศึกษาจะเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจะช่วยทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงและผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกสถานศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, น. 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ถือว่าเป็นผลที่ได้จากกระบวนการและความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน สามารถทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น

สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, น. 29) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

สุระพงษ์ เสี่ยงมวงษ์ (2556, น. 27) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากความสามารถปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูจนบรรลุผลตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและชุมชนได้ ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนงค์ อัจจงทอง (2557, น. 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอนดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่ายผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนเกิดทัศนคติทางบวกนักเรียน เรียนรู้ในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น จึงจะเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, น. 42) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ บริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน การ บรรลุผลในการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างดี

Schein (1973, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง สมรรถภาพขององค์การ ในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว การดำรงสภาพ การเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ ลุล่วงไป

Penning & Goodmen (1977, p. 160) กล่าวว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจและผลลัพธ์ (Results) ขององค์กรใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์กรหรือสูงกว่า

Hall (1991, p. 249) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการที่กำหนดไว้

Steers & Porter (1991, p. 87) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และสมาชิกในองค์กรมีความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

Hoy & Miskel (2001, pp. 289-300) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

Gibson et al. (2000, p. 55 อ้างถึงใน กนกวรรณ อินทร์น้อย, 2553, น. 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) มี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่มอื่น ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่มอื่นได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิผลองค์กร

ทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่ม และยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ชนิดของงานที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Mott (1972, p. 72 อ้างถึงใน ยุคต้นนัท หวานฉ่ำ, 2555, น. 25) ได้ผสมผสานแนวความคิดทั้งแง่เป้าหมาย และระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิผลการเรียน รวมถึง Hoy & Ferguson (1985, pp. 121-122) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลเรียก IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือของ Mott ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Cameron (1978, p. 604 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 65) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะอาชีพ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. ความพึงพอใจในการทำงาน
5. การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู
6. การมีส่วนร่วมกับชุมชน
7. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร
8. สภาพ/บรรยากาศขององค์กร

Gibson, et al. (1982, p. 37 อ้างถึงใน อนงค์ อัจจงทอง, 2557, น. 23) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว

5. การพัฒนาและการอยู่รอด
- Hoy & Ferguson (1985, p. 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้
1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
 3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก
- Caldwell & Spinks (1990, p. 108) กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย
1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
 2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
 3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง
- Austin & Reynolds (1990, pp. 167-168) ได้ศึกษาวิจัยและรายงานว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ดังนี้
1. การจัดการระบบของหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ
 2. การพัฒนาบุคลากร และความมีเสถียรภาพของบุคลากร
 3. การมีวิสัยทัศน์ การวางแผนร่วมกัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายและความคาดหวังร่วมกัน
 4. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้บริหาร
- Woods & Odlik (1994, p. 256) ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้
1. ความคาดหวังสูง การสอนที่ทำทนาย ความสำเร็จในหลายด้าน
 2. บริบทและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม
 3. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร ให้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน
 4. พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโตพัฒนาทางสติปัญญา
 5. จิตสำนึกชุมชน การตัดสินใจร่วมและการวางแผนร่วมกัน เพื่อมีพันธะผูกพัน

6. ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน

7. มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้

8. สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด

Sammons, Hillman & Mortimore (1995, pp. 45-46) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การเรียนการสอนที่เข้มแข็ง
5. มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
6. มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง
7. มีการเสริมแรงครู
8. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและการพัฒนาปรับปรุง โรงเรียน
9. นักเรียนมีความรับผิดชอบ
10. มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนและผู้ปกครอง
11. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy & Miskel (2001, pp. 305-306) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (academic achievement)
2. ความพึงพอใจในงานของครู (job satisfaction)
3. การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (overall perceptions of school effectiveness)

โดยได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (input)
2. กระบวนการ (process)
3. ผลผลิต (output)

โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจน นโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้

Glickman, Gordon & Grodon (2001, p. 249) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานที่ดีได้มีการปรับปรุงแล้วว่ามี 12 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
2. ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง
5. ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายใน โรงเรียน ในเรื่องเวลาเรียน การจัด

กิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6. เน้นที่การเรียนการสอน
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
8. มีแผนการสอนที่ดี
9. ครูมีความร่วมมือกัน
10. มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน
11. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน
12. ใช้วิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

พิมพรรณ สุริโย (2552, น. 9-10) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม

บัญญัติ เพ็ญจันทร์ (2554, น. 194) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ

2. เทคโนโลยี
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. บรรยากาศองค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กร
6. ความพึงพอใจในการทำงาน
7. การบริหารเชิงกลยุทธ์
8. การติดต่อสื่อสาร
9. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ยุคระบอบทักษิณ (2555, น. 8-9) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินการกิจจนบรรลุเป้าหมายบุคคล มีความพึงพอใจในหน้าที่ ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาอยู่ในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น โดยอาศัยเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษามาเป็นกรอบในการดำเนินงานทุกๆ ด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจากแนวคิดทางทฤษฎีและผลของการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาข้างต้นทั้งส่วนที่แตกต่างและส่วนที่สอดคล้องกัน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	Mott	Cameron	Gibson, et al.	Hoy & Ferguson	Caldwell & Spinks	Austin & Reynolds	Woods & Orlk	Sammons, Hillman & Mortimore	Hoy & Miskel	Gordon & Grodon	พินพรรณ สุริโย	บัญญัติ พิญจันทร์	ยุคนันท์ หานถ้ำ ผู้วิจัย
	1972	1978	1982	1985	1990	1990	1994	1995	2001	2001	2552	2554	2555
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓		✓				✓				✓
2. ความสามารถในการพัฒนา นักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	✓		✓	✓				✓					✓
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา	✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓
4. ความสามารถการแก้ปัญหาใน โรงเรียน	✓												
5. ความพึงพอใจในการทำงาน		✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓
6. ความใฝ่รู้ ใฝ่การอ่าน แสวงหา ความรู้											✓		✓
7. การจัดระบบของหลักสูตรและ การเรียนการสอน						✓							
8. การบูรณาการ				✓						✓			
9. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม										✓		✓	
10. การพัฒนาบุคลากร	✓					✓							
11. การพัฒนาวิชาชีพครู	✓						✓	✓					
12. ความสามารถในการ จัดการทรัพยากร	✓										✓		✓
13. การพัฒนาทักษะอาชีพ	✓												
14. อัตราการออกกลางคัน ของนักเรียนต่ำ					✓								
15. มีความคาดหวังสูง							✓	✓					
16. การมีส่วนร่วม		✓				✓	✓	✓		✓			✓
17. ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ								✓		✓		✓	
18. การมีวิสัยทัศน์และ เป้าหมายร่วมกัน					✓			✓		✓			
19. มีแผนการเรียนการสอน								✓		✓			

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	Mott	Cameron	Gibson, et al.	Hoy & Ferguson	Caldwell & Spinks	Austin & Reynolds	Woods & Orlk	Sammons, Hillman & Mortimore	Hoy & Miskel	Gordon & Grodon	พินพรธน์ สุริโย	บัญญัติ พิพิธจันทร์	ยุคตะนันท์ หวานดำ	ผู้วิจัย
	1972	1978	1982	1985	1990	1990	1994	1995	2001	2001	2552	2554	2555	
20. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี				✓							✓	✓	✓	✓
21. บรรยากาศของค้การ		✓						✓				✓		
22. ความผูกพันต่อองค์การ							✓					✓		
23. การบริหารเชิงกลยุทธ์									✓			✓		

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วม
- 6) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

จากองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

สถานศึกษาหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีความพร้อมทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ เชื่อได้ว่าสถานศึกษานั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนและองค์กร ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปไว้ดังนี้

พรสุดา พรหมกุล (2554, น. 9) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพของชีวิต มีคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การเป็นตัวแทนของสถานศึกษาไปแข่งขันระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับจังหวัด และเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับดี

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 6) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูงโดยวัดจากความนิยมของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

ธนิตา ก้องยืนยง (2556, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

อนงค์ อาจจงทอง (2557, น. 14) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ครูมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของนักเรียน มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

จิราพร หมวดเพชร (2558, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการส่งนักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพที่เป็นจริง โดยใช้วิธีที่หลากหลาย มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอ นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ดังนั้น ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จัดกิจกรรมหรือ

โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนมีผลงานทางด้านวิชาการตามเกณฑ์กำหนด และมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์สังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข ผู้ที่มีทัศนคติทางบวก จะเป็นผู้ที่มีความรู้และแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ดังนี้

พรสุตา พรหมกุล (2554, น. 9) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 6) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความคิดเห็น ทักษะ ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในท่าทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมดีงามและมีทัศนคติทางบวก

ธนิตดา ก้องยืนยง (2556, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

อนงค์ อัจจงทอง (2557, น. 14) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูดำเนินงานจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความเป็นผู้ นำ มีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนมีระเบียบวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน

จิราพร หมวดเพชร (2558, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานเพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย แสดงออกในทางที่ดีงาม นักเรียนรู้จักตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล

ดังนั้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา มีระเบียบ วินัย และความประพฤติเรียบร้อย สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ให้ความสนใจใฝ่รู้และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย นักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องกันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดติดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเช่นกัน ดังนั้นนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปไว้ดังนี้

พรสุดา พรหมภูด (2554, น. 9) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไปให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัวเหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพ การจัดการกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวได้เหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง

ชนิตตา ก้องยืนยง (2556, น. 8) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะ

ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

อนงค์ อัจจงทอง (2557, น. 14) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูมีการปรับปรุงหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น มีการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูสามารถวิเคราะห์และประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล ประกาศนียบัตรหรือรางวัลดีเด่นด้านต่างๆ

จิราพร หมวดเพชร (2558, น. 7) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันสมัย มีการพัฒนาอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมและการบริการห้องเรียนที่ดี ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการวางแผนหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ดังนั้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงอาคารสถานที่ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และนำผลการวัดผลประเมินผลมาวางแผนเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความรู้สึกรักของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทวิชากรหลายท่าน ได้สรุปไว้ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานจำ (2555, น. 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

สมพงษ์ พรงาม (2555, น. 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับความคิดความต้องการของตนเอง ซึ่งมีความต้องการพื้นฐานในการส่งผลต่อการทำงานของตนเอง เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ

บุญมี เวียงนนท์ (2556, น. 10) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่ และต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ผ่านการพิจารณาตัดสินใจจากผู้บริหารแล้ว ประกอบด้วย เงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ สสภาพการทำงาน การนิเทศงานเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและการจัดการ

ยุวรี จำปามูล (2556, น. 6) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่

ไพเราะ เชื้อสาย (2557, น. 8) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าจ้าง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารแบ่งงานและมอบหมายภาระงานอย่างทั่วถึงและยุติธรรม จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี คุรมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพ และใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

5. การมีส่วนร่วม

การส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน และร่วมแก้ปัญหาอย่างแท้จริง เมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแล้วจะร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรมากขึ้น ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปไว้ดังนี้

ทองใบ เหมือนกรุง (2556, น. 34) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมจัดทำแผน ร่วมศึกษาหาสาเหตุและร่วมช่วยกันแก้ปัญหา ร่วมศึกษาความต้องการของชุมชน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำเพื่อให้บรรลุตามที่กำหนดไว้

สรรพชัย ศรีชัยเพชร (2556, น. 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมในการดำเนินงาน ร่วมรับในผลประโยชน์ ร่วมประเมินผลที่เกิดขึ้น

พงศกร ครองศิริ (2556, น. 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครู หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำเสนอทางเลือกในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการเลือกทางเลือก ที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ

ปัทมา ชุ่มชัยพุกภัย (2557, น. 17) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา ร่วมประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยความร่วมมือและประสานงานที่ดี เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

พัชรี มนต์สนิท (2560, น. 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน รับผิดชอบ ตัดสินใจ ดำเนินงาน แก้ไขปัญหา ประเมินผล และรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของสถานศึกษา

ดังนั้น การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมบริหารจัดการทรัพยากร ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินและแก้ปัญหา ประเมินผล เพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

6. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้นักเรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่างๆ มากมาย ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปไว้ดังนี้

ยุคนันทน์ หวานจำ (2555, น. 7) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้

กนกวรรณ พวงงาม (2556, น. 9) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและ

พัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีสทางการศึกษา

ชวัลานี ดิงนามอ (2556, น. 42) ได้สรุปไว้ว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การจัดหา การส่งเสริมให้ใช้ และจัดอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อ ทุกด้าน จัดให้มีศูนย์วัสดุประกอบหลักสูตรและการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผลิต ส่งเสริมการศึกษาพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนสรรหาและเป็นผู้นำการใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย รวมถึงการติดตาม กำกับ ควบคุม ประเมินผล เพื่อการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นผลดีต่อการจัดการเรียน การสอนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ภูนา จารง (2560, น. 78) กล่าวว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและ นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียน การสอนของนักเรียน สนับสนุนให้มีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น อย่างสม่ำเสมอ และติดตามประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พรหมน พินทุสมิต (2560, น. 14) กล่าวว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา และประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการจัดหา จัดทำ ปรับปรุงสิ่งที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครู และนักเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี วัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีวิธีการ เทคนิคที่เป็น ไปได้อย่างชัดเจน มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการ แสวงหาความรู้จากสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ส่งเสริม และพัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอน

ดังนั้น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการ บริหารงานและการจัดการเรียนการสอน จัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานด้านต่างๆ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนรู้อะที่หลากหลาย ติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลทุกครั้งที่มีการใช้งาน รวมทั้งนำผล การประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินการกิจจนบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวก ปรับตัวเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาอยู่ในสภาพที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2561, น. 2) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา อีกทั้งกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2533 ลงวันที่ 13 กันยายน 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้าน การศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มี ใ้ระบุนให้เป็ยหน้าที ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

4.2 ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2561, น. 28-30) ได้กำหนด ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สอดคล้องกับนโยบายกระทรวง ศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรที่จัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ คุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุลและนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและสถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

- 1.1 จัดการแข่งขันทักษะวิชาการของนักเรียนระดับเขต

- 1.2 จัดการแข่งขันทักษะวิชาการของนักเรียนระดับภาค
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 2.1 จัดการประกวดแข่งขันกิจกรรมทักษะภาษาไทย
 - 2.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย
 - 2.4 จัดการแสดงผลงานทางวิชาการของกลุ่มเครือข่าย
 - 2.5 การพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.6 การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสถานศึกษา
 - 2.7 การจัดกิจกรรมดนตรีและการเคลื่อนไหวสำหรับเด็กปฐมวัย
3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 การสรรหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.2 การพัฒนาครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 3.3 การพัฒนาผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - 3.4 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา 38 ก (2) และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 3.5 การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.6 การอบรมหลักสูตร การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (Pension' Electronic Filing)
4. ด้านการขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
 - 4.1 การส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยครอบครัว
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 จัดการประกวดคัดเลือกโรงเรียนสิ่งแวดล้อมดีเด่น ประจำปี 2561
6. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 - 6.1 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
 - 6.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
 - 6.3 จัดอบรมปฏิบัติการระบบสำนักงานอัตโนมัติ (My Office) กับการบริหารสำนักงาน

6.4 การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา

6.5 การจัดกิจกรรมสำนักงานนอกระบบ บุคลากรสุขใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6.6 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน

6.7 การพัฒนาองค์การผู้มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1

6.8 การพัฒนาสมรรถนะลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวบนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6.9 การจ้างเหมาทำความสะอาด

6.10 จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6.11 การจัดจ้างบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งนิติกรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

6.12 ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงาน

6.13 การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2561, น. 7-11) ได้
ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และสรุปผลการปฏิบัติงาน
ย้อนหลัง ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559
สรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา
2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับประเทศ ระดับสังกัด และระดับเขตพื้นที่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและระดับสังกัด
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา
2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับประเทศ ระดับสังกัด และระดับเขตพื้นที่ พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศและระดับสังกัด
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559, 2558 และ 2557 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยลดลงทุกปี ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา กลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ในปีการศึกษา 2558 แต่ลดลงในปีการศึกษา 2559 ได้แก่ กลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

1.4 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2559, 2558 และ 2557 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ในปีการศึกษา 2558 และลดลงในปีการศึกษา 2559 ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยลดลงในปีการศึกษา 2558 แต่ เพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2559 ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษาและวิทยาศาสตร์

2. ผลประเมินการอ่านเขียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2559 สรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการประเมินการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เปรียบเทียบ ระหว่างครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2559 (30 มิ.ย.59) กับครั้งที่ 2 ปีการศึกษา 2559 (31 ส.ค.59) พบว่าผลการประเมิน การอ่านระดับอ่านไม่ออก ครั้งที่ 1 จำนวน 787 คน คิดเป็นร้อยละ 3.04 เมื่อเปรียบเทียบกับครั้งที่ 2 จำนวน 626 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42 ลดลงร้อยละ 0.62

2.2 ผลการประเมินการเขียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เปรียบเทียบ ระหว่างครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2559 (30 มิ.ย.59) กับครั้งที่ 2 ปีการศึกษา 2559 (31 ส.ค.59) พบว่าผลการประเมิน การเขียนระดับเขียนไม่ได้ ครั้งที่ 1 จำนวน 836 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 เมื่อเปรียบเทียบกับครั้งที่ 2 จำนวน 1,028 คนคิดเป็นร้อยละ 3.98 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.75

3. ผลการทดสอบความสามารถด้านภาษา ด้านคิดคำนวณ และด้านเหตุผล ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2558 และปีการศึกษา 2557

ผลการทดสอบความสามารถด้านภาษา ด้านคิดคำนวณและด้านเหตุผลของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2558 และปีการศึกษา 2557 ลดลงร้อยละ 0.38

4. ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) รอบสาม

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) รอบสาม จำนวน 103 โรงเรียน มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดี จำนวน 91 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 88.35 ระดับพอใช้ จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ

11.65 รับรองผล จำนวน 86 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ไม่รับรอง จำนวน 17 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 16.50

5. จำนวนนักเรียนออกกลางคัน ปีการศึกษา 2559, 2558, 2557

จำนวนนักเรียนออกกลางคัน ปีการศึกษา 2559, 2558, 2557 พบว่าจำนวนนักเรียนออกกลางคันปีการศึกษา 2558 ลดลงจากปีการศึกษา 2557 ร้อยละ 0.00 และในปีการศึกษา 2559 พบว่าจำนวนนักเรียนออกกลางคันเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.17

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555, น. 98-102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างบารมีเป็นด้านที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด และด้านที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากหาน้อย ดังนี้ การสร้างบารมี การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหารมีความสามารถมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านที่ผู้บริหารมีความสามารถน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555, น. 112-120) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล

ของโรงเรียน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 285 คน ได้มาโดยคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน่ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นราวดี โพธิ์สุข (2556, น. 110-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู (2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู (3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู

ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรัญญา อัคร โศทร (2557, น. 53-59) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แนวคิดของเบสและอวลิโอ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 255 คน ได้มาจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

รัตนา นาคมุสิก (2558, น. 85-90) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน (4) เพื่อหาตัวทำนายและอำนาจการพยากรณ์ในการทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 115 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวม 427 คน โดยใช้แบบสอบถาม 2 ส่วน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเยาวชนปัญหา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ คือ การกระตุ้นเยาวชนปัญหา การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ขวัญตา ใจสุทธิ (2559, น. 92-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณลักษณะของผู้นำมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง และการใช้หลักการบริหารการจัดการความเสี่ยง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และความสามารถผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับที่สูงมากกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากค่าที่สูงสุดได้ดังนี้ การมีความเชื่อถือว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ การใช้หลักการบริหารการจัดการความเสี่ยง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ และการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, น. 85-90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากหาน้อย ดังนี้ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ

การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลนรินทร์ วงศ์คำเหล่า (2560, น. 85-90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก่งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 รวมทั้งหมด 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน แล้วสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือแบบสอบถาม โดยภาวะผู้นำมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และด้านประสิทธิผลเท่ากับ 1 ทุกข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ t-test ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแก่งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Michael (2003, Abstract) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก และอัตราการสอบเข้าเรียนกับอัตราการมาเรียนและอัตราการเรียนจบตามกำหนดไว้ในหลักสูตรมีค่าสหสัมพันธ์ทางลบ และยังพบอีกว่า ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนส่งผลต่อการออกกลางคันของนักเรียน และปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจกับอัตราการมาเรียน การเรียนจบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและอัตราการเรียนต่อมีความสัมพันธ์กันทางลบ

Bruch and Walter (2007, pp. 710-726) ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาพบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดขึ้นมากในผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ขณะที่ไม่มีข้อแตกต่างระหว่างการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตาม การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลโดยตรงต่อความพอใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ขณะที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน

May (2010, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา 6 โรงเรียนในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการใช้อย่างแพร่หลายในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนทั้งระดับต่ำและสูง และพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำจะมีคะแนนลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์สูงในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Aydin (2012, p. 581) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน มีทัศนคติที่จะส่งผลให้โรงเรียนเดินไปข้างหน้า มีลักษณะที่สำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่ออุดมคติหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำและผู้ติดตามที่อ้างเหตุผลเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจหมายถึงวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจคนรอบข้างพวกเขา พิจารณาเป็นรายบุคคลที่เป็นตัวแทนของ

ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการรักษาแต่ละคนเป็นคนพิเศษและทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่พยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของพวกเขา สุดท้ายการกระตุ้นทางปัญญาเป็นความพยายามของผู้นำในการกระตุ้นการติดตามเป็นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดปัญหาและใกล้พวกเขาในรูปแบบใหม่จะพิจารณาว่าผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญเหล่านี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจของครูและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นพบระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติในการบริหารของพวกเขาในชีวิตประจำวัน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงระดับสูงของลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของอิทธิพลที่เจียบสงบแรงจูงใจแรงบันดาลใจการพิจารณาเป็นรายบุคคลและพฤติกรรมกระตุ้นทางปัญญา

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา จำเป็นผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดกับผู้ร่วมงาน ยอมรับ เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พัฒนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,224 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561, น. 10)

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 339 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967, p. 25) สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

โดย n = ขนาดประชากรตัวอย่าง (คน)

N = ประชากรทั้งหมด (คน)

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าตัวแปร} \quad n = \frac{2,224}{1 + 2,224 (0.05)^2} = 339.02$$

$$n = 339.02$$

$$\approx 339 \text{ คน}$$

จากการคำนวณโดยแทนค่าจำนวนประชากรในสูตรดังกล่าวข้างต้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ขอรับได้จำนวน 339 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) เปรียบเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) มีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,224 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1967, p. 25) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ในการคำนวณหาสัดส่วน ตามตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยทำการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) และแบบสอบถามสุ่มมาเก็บ จึงเลือกออกในทุก 4 คน เพื่อให้ได้จำนวนตามที่คำนวณไว้

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
ขนาดใหญ่	1,026	156
ขนาดกลาง	946	144
ขนาดเล็ก	252	39
รวม	2,224	339

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมต่างๆ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีเนื้อหาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การ สร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมิน ซึ่งแต่ละข้อคำถาม คำตอบให้เลือกตามลำดับการดำเนินงาน 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีเนื้อหาใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมิน ซึ่งแต่ละข้อคำถาม คำตอบให้ เลือกตามลำดับการดำเนินงาน 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า ข้อมูล เอกสารต่างๆ ตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหาใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

3.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 (ดูภาคผนวก ง หน้า 133-139)

3.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.99 และค่าความเชื่อมั่นประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.99 (ดูภาคผนวก ง หน้า 140-145)

3.5 ปรับแก้ไขแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้กับตัวอย่าง จำนวน 339 ฉบับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ สำนักบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยประสานขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยตนเอง จำนวน 339 ฉบับ พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

4.3 เมื่อครบกำหนดเวลา ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6. เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์

6.1 เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.4) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีประสิทธิผลในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีประสิทธิผลในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีประสิทธิผลในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด

6.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554, น.283) มีรายละเอียดดังนี้

r =	มากกว่า .90	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
r =	.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันสูง
r =	.30 - .69	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
r =	น้อยกว่า .30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
X ₄	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y ₃	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y ₄	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
Y ₅	แทน	การมีส่วนร่วม
Y ₆	แทน	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ (n = 339)

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	63	18.58
	หญิง	276	81.42
	รวม	339	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	39	11.50
	26 – 35 ปี	162	47.79
	36 – 45 ปี	48	14.16
	46 ปีขึ้นไป	90	26.55
	รวม	339	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	282	83.19
	ปริญญาโท	57	16.81
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	339	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	140	41.30
6 – 10 ปี	67	19.76
11 – 15 ปี	36	10.62
16 ปีขึ้นไป	96	28.32
รวม	339	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 81.42 มีอายุระหว่าง 26-35 ปีมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 83.19 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

(n = 339)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.71	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.73	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.99	0.68	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	0.77	มาก
รวม	3.93	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.68) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.73) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.71) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.77)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

(n = 339)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.96	0.74	มาก
2. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	3.86	0.80	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเองในการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์วิกฤตหรือปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น	3.87	0.87	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถถ่ายทอด ความรู้ใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ครูมี วิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.81	มาก
5. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกฝ่าย	3.83	0.83	มาก
6. ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถโน้มน้าวให้ ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสู่ความสำเร็จหรือ บรรลุวัตถุประสงค์	3.89	0.79	มาก
7. ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถ ช่วยเหลือ แนะนำได้อย่างทันทั่วถึง	3.92	0.81	มาก
8. ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานหรือจาก การประเมินผลโครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงและวางแผนในครั้งต่อไป	3.90	0.86	มาก
รวม	3.89	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกฝ่าย ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.83)



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

(n = 339)

การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.97	0.81	มาก
2. ผู้บริหารทุ่มเทกำลังกาย กำลังความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.78	มาก
3. ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครูอย่างจริง	3.92	0.87	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูทำงานตามที่มอบหมายอย่างเต็มที่	3.93	0.84	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและรักในหมู่คณะ	4.00	0.86	มาก
6. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.78	0.88	มาก
7. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.81	มาก
รวม	3.91	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและรักในหมู่คณะ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.81) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.88)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(n = 339)

การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู โดยการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและครูสามารถนำมาขยายผลสู่นักเรียน และผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.72	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานหมุนเวียนสับเปลี่ยนกัน ไปเพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.83	มาก
3. ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม	3.93	0.81	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.94	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.78	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	3.99	0.81	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.95	0.86	มาก
รวม	3.99	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู โดยการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและครูสามารถนำมาขยายผลต่อนักเรียน และผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปเพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.83)



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(n = 339)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาทั้งทางด้านครอบครัว และการทำงาน	3.75	0.86	มาก
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล	3.81	0.86	มาก
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความถนัดและความสามารถของครูแต่ละบุคคลอย่างเป็นธรรมชาติ	3.85	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน	3.82	0.83	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และคอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง	3.89	0.87	มาก
6. ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมต่อผลสำเร็จของครูอย่างแพร่หลาย	3.92	0.83	มาก
รวม	3.84	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมต่อผลสำเร็จของครูอย่างแพร่หลาย ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และคอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาทั้งทางด้านครอบครัว และการทำงาน ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.86)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.01	0.65	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.99	0.62	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	3.98	0.65	มาก
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.93	0.66	มาก
5. การมีส่วนร่วม	3.96	0.68	มาก
6. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา	3.94	0.68	มาก
รวม	3.97	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.65$) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.62$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

($\bar{X}=3.98, S.D.=0.65$) การมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.68$) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.68$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.93, S.D.=0.66$)

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 - 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถ

ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

(n = 339)

ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น มีผลงานทางด้านวิชาการตาม เกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.10	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและ หลากหลายตรงตามความสนใจของนักเรียน	4.04	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างและพัฒนาสื่อในการใช้ในการ เรียนการสอน	3.99	0.74	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นที่ ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน	3.92	0.77	มาก
รวม	4.01	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น มีผลงานทางด้านวิชาการตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X}=4.10,$
 $S.D.=0.76$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนอย่างต่อเนื่องและหลากหลายตรงตามความสนใจของนักเรียน ($\bar{X}=4.04, S.D.=0.74$) ส่วนข้อที่มี

การปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}=3.92, S.D.=0.77$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

(n = 339)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านการบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.10	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกรูปแบบ	4.07	0.77	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน	3.99	0.79	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อเป็นการจูงใจต่อการใฝ่รู้ของผู้เรียน	3.96	0.76	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน	3.91	0.76	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตจริง	3.94	0.71	มาก
รวม	3.99	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านการบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.10, S.D.=0.76$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกรูปแบบ ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.77$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.76$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

(n = 339)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.89	0.77	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนความต้องการของผู้เรียน	4.10	0.79	มาก
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	3.92	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.04	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดผลประเมินผลมาวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.97	0.80	มาก
6. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว	3.94	0.75	มาก
รวม	3.98	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

(n = 339)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการแบ่งงานและมอบหมายภาระงานให้ครูอย่างทั่วถึงและยุติธรรม	4.03	0.69	มาก
2. ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้งาน	3.96	0.74	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับครูเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ	3.79	0.82	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก
5. ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.89	0.84	มาก
6. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.04	0.70	มาก
รวม	3.93	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแบ่งงานและมอบหมายภาระงานให้ครูอย่างทั่วถึงและยุติธรรม ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับครูเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

(n = 339)

การมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.03	0.76	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	4.01	0.79	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน	3.96	0.81	มาก
4. สถานศึกษามีการให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น การเผยแพร่ความรู้ที่มีประโยชน์ด้านวัฒนธรรม คนตรี การให้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	3.94	0.78	มาก
5. ผู้บริหารนำข้อคิดเห็น ความต้องการของชุมชนมาวางแผนเพื่อตอบสนองต่อชุมชนอย่างมีเป้าหมาย	3.89	0.82	มาก
6. ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้ในหลายรูปแบบ เช่น เป็นวิทยากรด้านดนตรีไทย ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.92	0.82	มาก
รวม	3.96	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.03, S.D.=0.76$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.79$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

คือ ผู้บริหารนำข้อคิดเห็น ความต้องการของชุมชนมาวางแผนเพื่อตอบสนองต่อชุมชนอย่างมีเป้าหมาย ($\bar{X}=3.89, S.D.=0.82$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา

(n = 339)

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	3.94	0.82	มาก
2. ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา	3.91	0.85	มาก
3. ผู้บริหารและครูจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.88	0.77	มาก
4. ผู้บริหารและครูติดตามการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.78	มาก
5. ผู้บริหารและครูจัดให้มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการวางแผนต่อไป	4.01	0.82	มาก
รวม	3.94	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูจัดให้มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการวางแผนต่อไป ($\bar{X}=4.01, S.D.=0.82$) รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูติดตามการปฏิบัติงานการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.78$) ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครูจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.88, S.D.=0.77$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วนำค่า r ที่หาได้ไปทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	0.647**	0.744**	0.692**	0.824**	0.678**	0.682**	0.817**
X ₂	0.723**	0.764**	0.619**	0.776**	0.621**	0.643**	0.793**
X ₃	0.676**	0.786**	0.733**	0.826**	0.743**	0.757**	0.867**
X ₄	0.646**	0.764**	0.711**	0.895**	0.710**	0.758**	0.859**
X	0.723**	0.821**	0.740**	0.893**	0.739**	0.763**	0.897**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=0.897$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_3y}=0.867$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_4y}=0.859$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{x_1y}=0.817$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_2y}=0.793$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุวมธานี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{x_4y}=0.893$) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r_{x_2y}=0.821$) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา ($r_{x_6y}=0.763$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($r_{x_3y}=0.740$) การมีส่วนร่วม ($r_{x_5y}=0.739$) และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r_{x_1y}=0.723$)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,224 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561, น. 10)

2) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 339 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967, p. 25) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) เปรียบเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Sampling)

ปทุมธานี เขต 1 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_3y} = 0.867$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_{4y}} = 0.859$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{x_{1y}} = 0.817$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_{2y}} = 0.793$) เมื่อพิจารณาตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{x_{y4}} = 0.893$) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r_{x_{y2}} = 0.821$) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ($r_{x_{y6}} = 0.763$) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($r_{x_{y3}} = 0.740$) การมีส่วนร่วม ($r_{x_{y5}} = 0.739$) และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r_{x_{y1}} = 0.723$)

2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารที่มุ่งตอบสนองเป้าหมายของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมสามารถเป็นแบบอย่างและสร้างความศรัทธาแก่ครูได้ มีวิสัยใจให้ครูทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่าในตนเอง และเพื่อศักดิ์ศรีของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามเชิญชวนกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายให้ทำงานที่ครูถนัด จึงเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐมาภรณ์ เจริญคำ (2559, น. 85-90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากหาน้อย

ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู โดยการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและครูสามารถนำมาขยายผลสู่นักเรียน และผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลในการทำงาน คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน ปรรณนา ตันติกุล ไพบูลย์, 2555, น. 27-28) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวาดิ โพธิ์สุข (2556, น. 110-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีอิสระทางความคิดในการทำงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่หลากหลาย และมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของผู้ร่วมงาน

ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับครู ในการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้สอน หรือเป็นที่ปรึกษาของครูแต่ละคน ผู้บริหารเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ยอมรับและชื่นชมต่อผลสำเร็จของครู เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และคอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำ สนับสนุนและช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978, p. 2-6 อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548, น. 48) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็ง คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา อัครโคตร (2557, น. 53-59) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของนักเรียน และครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น สนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และครูสามารถสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านการบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา ใจสุทธิ (2559, น. 92-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ และความสามารถผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น มีผลงานทางด้านวิชาการ ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนภายนอก โรงเรียน นักเรียนสามารถสอบเข้าศึกษาต่อได้ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและ

หลากหลายตรงตามความสนใจของนักเรียน จึงทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสอบระดับชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991, p. 373 อ้างถึงใน สมโชค โปธิงาม, 2550, น. 68) ได้กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา ใจสุทธิ (2559, น. 92-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก และนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ

ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีคะแนนอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความภูมิใจรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ทั้งด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้งาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายภาระงานให้ครูตามความถนัดและเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเศษ ภูมิวิชัย (2552, น. 130) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน การได้รับมอบหมายงานตรงตามถนัดและความสามารถ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคตน์นัท หวานน้ำ (2555, น. 112-120) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะสูงตามขึ้นด้วย หรืออาจกล่าวในทางกลับกันได้ว่า หากสถานศึกษามีประสิทธิผลก็เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั่นเอง ดังนั้นหากต้องการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำให้ภารกิจของสถานศึกษาสำเร็จและมีการพัฒนาขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถจัดระบบการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจ ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน นำเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา นำและพัฒนาครูให้เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ทันทสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ย่อมไม่สามารถจะพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้สถานศึกษาไม่มีคุณภาพและไม่มีพัฒนาที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, อ้างถึงใน ประรณดา ตันติกุลไพบูลย์, 2555, น. 27-28) กล่าวว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุมากร เจริญคำ (2559, น. 85-90) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา นาคมุสิก (2558, น. 87-88) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับ คือ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555, น. 98-102) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลนรินทร์ วงษ์คำหลา (2558, น. 89-90) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสถานศึกษา เช่นที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหาร ระดับการศึกษา การมุ่งเน้นทางวิชาการ และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาท และการจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจใน

การปฏิบัติงาน และสิ่งสนับสนุนต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมานี้ นับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง และให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาทั้งทางด้านครอบครัวและการทำงาน ให้คำแนะนำ ส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล และสร้างบรรยากาศให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับครูเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษานับว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา หากบุคลากรมีความพึงพอใจก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน สนับสนุนให้มีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ และติดตามประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการวิจัยพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.3 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

3.2.4 ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ พวงงาม. (2556). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กมลชัย พอกแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดคุณลักษณะและ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานาด กลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, ปทุมธานี
- ขวัญตา ใจสุทธิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จรูณี เก้าเอี้ยน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 8(1), 40-51.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชัลวานี ดิงนามอ. (2556). พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ชลนรินทร์ วงศ์คำเหล่า. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี.
- ณัฐพล เลาะวิถี. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย เขตกรุงเทพมหานครและภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ดุสิต สมศรี. (2551). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
- ถาวร ขมรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- ทองใบ เหมือนกรุง. (2556). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักสังคหวัดดู 4 ตำบลธารทหาร อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชนลิตา ก้องยืนยง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ชวิชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชิติพร คนัยโชติ. (2549). *ภาวะผู้นำ*. วารสารศูนย์บริการวิชาการ. 14(2), 42-43.
- ฐมากร เจดีย์คำ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นภสนันท์ เบิกสีใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นราวดี โพธิ์สุข. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- บัญญัติ เพ็ญจันทร์. (2554). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์. 23(1): 194.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปัทมา ชุ่มชัยพลกษ. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

- ปรารธนา ดันติกุลไพบูลย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พงศกร ครองศิริ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถม สังกัดอำเภอเขาคิชฌกูฏ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พัชรี มนต์สนธิ. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2554). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: เข้าท์ ออฟ เฮอร์มิสส์.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา. ไม่ได้ตีพิมพ์).
- ไพเราะ เชื้อสาย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี. ไม่ได้ตีพิมพ์).

- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เมทธิญา นนท์ศรี. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 35. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลอง
หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยุพิน คงเพชรศักดิ์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ยุวรี จำปามูล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- รจนา มากเลาะเลย. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- รัตนา นาคมุลิก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
สุราษฎร์ธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญา อัครโคตร. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- วันวิสาข์ พันธุ์อาทิตย์. (2555). พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.

- วิเศษ ภูมิวิชัย. (2552). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สระพงษ์ สร้อยเพชร. (2556). การมีส่วนร่วมของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมพงษ์ พรงาม. (2555). สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, จะเชิงเทรา.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิ่ง.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรชิน วิเศษลา. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

- สุระพงษ์ เสงี่ยมวงษ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2560). *แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เอี่ยมพร อร่ามแสงเทียน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนชัยภูมิ (ตงมื่น) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- Austin, G. & Reynolds, D. (1990). "Managing for Improved School Effectiveness: An International Survey," *School Organization*. 10(2/3): pp.167-168.
- Aydin, B. (2012). "Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions," *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (3) : pp.581 - 591.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond," *Journal of European Industrial Training*, 14 (5) : p.178
- _____. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.

- Bruch, H. & Walter, F. (2007). "Leadership in Context: Investigating Hierarchical Impacts on Transformational Leadership," *Leadership & Organization Development Journal*. 12 (May 2007): pp.710-726.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Rows.
- Caldwell, B.J. & Sprinks, J.M. (1990). *The Self-managing School*. London: Taylor and Francis (Printers).
- Cameron, K.S. (1978, December). "Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational". *Administrative Science Quarterly*, 23 : pp.604 - 632.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. 6th ed. New York: Thomson.
- Dessler, G. (1998). *Management: Leading People and Organizations in the 21 Century*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Getzesls. J.W. & Guba. E.G. (1957). *Social Behavior and Administrative Process*. Texas: Business Publication.
- Giammatteo, M.C. (1981). *Force on leadership*. The National Association of Secondary School Principals.
- Griffin, R. W. (1996). *Management*. 5th ed. Boston: Houghton.
- Gibson, et al. (1982). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas*. Texas: Business Publication.
- Glickman, Carl D, Gordon, Stephen P., & Jovita M. Ross-Gordon. (2001). *Supervision and instructional leadership: A Developmental approach*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hall, R.H. (1991). *Organization Structures Processes and Outcomes Prentice Hall*. International.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- House, R.J. (1974). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. In *Administrative Science Quarterly*. (pp.321-328). New York: McGraw-Hill.
- House, R.J. (1996). Path-goal Theory of Leadership: Lesson, Legacy and A Reformulated Theory. In *Leadership Quarterly*. pp.323-352. New York: The Free Press.

- House, R.J. & Evans, M.G. (1970). The Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship. In *Organizational Behavior and Human Performance*. pp.277-298. New York: McGraw-Hill.
- House, R.J. & Mitchell, R.R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. In *Journal of Contemporary Business*. pp.81-97. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. In *Educational Administration Quarterly*, 21(2): pp.121-122. Texas: Business Publication.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management and Values*. New York: McGraw-Hill.
- May, N.K. (2010). *The Relationship between Principal Leadership Style and Student Achievement in Elementary Schools*. Ph.D. Dissertation, Doctor of Philosophy, Capella University.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of Efficient Organizations*. New York: Harper & Row.
- Michael, C. M. (2003). *The Relationship of the Transformational Leadership of the Administrators in America's Middle College High School and Their Feeder Institutions to Selected Indicators of Effectiveness*. West Virginia: Marshall University.
- Parson, T. (1960). *Administrative Science Quarterly. Effective of Size, Complexity and Ownership in Administrative Intensity*. New York: Holt, Rinchart & Winston.
- Pennings, J.M. & Goodman, P.S. (1977). *New Perspective on Organizational Effectiveness*. London: Jossey-Bass.
- Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book.
- Schein, E.H. (1973). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sammons, p., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research*. London: OFSTED.
- Steer, R.M., & Porter, L.W. (1991). *Motivations and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book.
- Stogdill, R.M. (1950). Personal Factors Associated with Leadership. *Journal of Applied Psychology*. 46 (06): pp.746 – A.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

Woods, D., & Orlik, S. (1994). *School Review and Inspection*. London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.

Yulk, G. (2006). *Leadership in Organization*. 6th ed. New Jersey : University of New York: Printice - Hall.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. พ.อ.อ.ดร.กิติศักดิ์ เฟื่องสกุล

- สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ค.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
ได้รับรางวัล สถานศึกษาดีเด่นทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทย
และดนตรีพื้นบ้านปี 2559
2. โรงเรียนนำร่องโครงการโรงเรียนดนตรีไทย 100
เปอร์เซ็นต์ ปี 2561

2. นางสาวสิรินทร์ทิพย์ เกสร

- สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ 1. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास
(ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ)

3. นางสาวอภิชญา รัตนปรีชาชัย

- สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการวัดและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงใคร่ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้สำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงยิ่ง

นางมาลี ปราศจาก

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือช่องว่างตามความเป็นจริง โดยพิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ

1. () ต่ำกว่า 25 ปี

2. () 26 – 35 ปี

3. () 36 – 45 ปี

4. () 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. () ปริญญาตรี

2. () ปริญญาโท

3. () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. () 1 – 5 ปี

2. () 6 – 10 ปี

3. () 11 – 15 ปี

4. () 16 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ปฏิบัติในสถานศึกษาตามการรับรู้ของท่าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเองในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤตหรือปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น					
4	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกฝ่าย					
6	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสู่ความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์					
7	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยเหลือแนะนำได้อย่างทันที่					
8	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานหรือจากการประเมินผล โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและวางแผนในครั้งต่อไป					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
9	ผู้บริหารมีความตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
10	ผู้บริหารทุ่มเทกำลังกาย กำลังความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครูอย่างจริง					
12	ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูทำงานตามที่มอบหมายอย่างเต็มที่					
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและรักในหมู่คณะ					
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
	การกระตุ้นทางปัญญา					
16	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู โดยการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและครูสามารถนำมาขยายผลสู่นักเรียน และผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
17	ผู้บริหารมอบหมายงานหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปเพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23	ผู้บริหารเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาทั้งทางด้านครอบครัว และการทำงาน					
24	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล					
25	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความถนัดและความสามารถของครูแต่ละบุคคลอย่างเป็นธรรมชาติ					
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และคอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง					
28	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมต่อผลสำเร็จของครูอย่างแพร่หลาย					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของท่าน

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น มีผลงานทางด้านวิชาการตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
2	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและหลากหลายตรงตามความสนใจของนักเรียน					
3	ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างและพัฒนาสื่อในการใช้ในการเรียนการสอน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านการบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกรูปแบบ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อเป็นการจูงใจต่อการใฝ่รู้ของผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน					
10	ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตจริง					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
11	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
12	ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนความต้องการของผู้เรียน					
13	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดผลประเมินผลมาวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว					
ความพึงพอใจในการทำงาน						
17	ผู้บริหารมีการแบ่งงานและมอบหมายภาระงานให้ครูอย่างทั่วถึงและยุติธรรม					
18	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้งาน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับครูเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
21	ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
22	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
การมีส่วนร่วม						
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน					
26	สถานศึกษามีการให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น การเผยแพร่ความรู้ที่มีประโยชน์ด้านวัฒนธรรม ดนตรี การให้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์					
27	ผู้บริหารนำข้อคิดเห็น ความต้องการของชุมชนมาวางแผนเพื่อตอบสนองต่อชุมชนอย่างมีเป้าหมาย					
28	ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้ในหลายรูปแบบ เช่น เป็นวิทยากรด้านดนตรีไทย ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา						
29	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา					
31	ผู้บริหารและครูจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
32	ผู้บริหารและครูติดตามการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
33	ผู้บริหารและครูจัดให้มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการวางแผนต่อไป					

ขอขอบพระคุณที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

คำสถิติต่างๆ



ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	3	1.00
2	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1	1	1	3	1.00
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์และมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเองในการแก้ไข ปัญหาในสถานการณ์วิกฤตหรือปัญหาเฉพาะ หน้าที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1.00
4	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถถ่ายทอด ความรู้ใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00
5	ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้าง รับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกฝ่าย	1	1	1	3	1.00
6	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถโน้มน้าว ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสู่ ความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	3	1.00
7	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและ สามารถช่วยเหลือ แนะนำได้อย่างทันทั่วทั้งที่	1	1	1	3	1.00
8	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากการปฏิบัติงานหรือ จากการประเมินผลโครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อ นำมาปรับปรุงและวางแผนในครั้งต่อไป	1	1	1	3	1.00
	การสร้างแรงบันดาลใจ					
9	ผู้บริหารมีความตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	1	1	0	2	0.67

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
10	ผู้บริหารทุ่มเทกำลังกาย กำลังความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67
11	ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ของครูอย่างจริง	1	1	0	2	0.67
12	ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูทำงานตามที่ มอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมและรักในหมู่คณะ	1	1	1	3	1.00
14	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00
15	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความ ภาคภูมิใจในตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00
การกระตุ้นทางปัญญา						
16	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู โดยการส่งครูเข้า รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และครูสามารถนำมาขยายผลสู่นักเรียน และ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.67
17	ผู้บริหารมอบหมายงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไป เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง	1	1	0	2	0.67
18	ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ ความคิดและค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1.00
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อ แก้ปัญหาทางการเรียนการสอน และสร้าง นวัตกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23	ผู้บริหารเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงและ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาทั้งทางด้าน ครอบครัว และการทำงาน	1	1	1	3	1.00
24	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ส่งเสริมความก้าวหน้าใน ด้านวิชาชีพของครูเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00
25	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความถนัด และความสามารถของครูแต่ละบุคคลอย่างเป็น ธรรม	1	1	1	3	1.00
26	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดและเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	3	1.00
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และคอยสนับสนุน อำนวยความสะดวกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง	1	1	1	3	1.00
28	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมต่อผลสำเร็จของครูอย่าง แพร่หลาย	1	1	0	2	0.67

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เช่น มีผลงานทางด้านวิชาการตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	1	1	1	3	1.00
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์	0	1	0	1	0.33
3	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และหลากหลายตรงตามความสนใจของนักเรียน	1	1	1	3	1.00
4	ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างและพัฒนาสื่อในการใช้ในการเรียนการสอน	1	1	0	2	0.67
5	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชน	1	1	1	3	1.00
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอดแทรกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนผ่านการบูรณาการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	0	2	0.67
7	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกรูปแบบ	1	1	0	2	0.67
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน	1	1	0	2	0.67
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อเป็นการจูงใจต่อการใฝ่รู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
10	ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00
11	ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการสอนและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตจริง	1	1	1	3	1.00
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
12	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00
13	ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00
14	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	3	1.00
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดผลประเมินผลมาวางแผนเพื่อจัดทำแผนงาน โครงการในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1	1	1	3	1.00
17	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว	1	1	0	2	0.67
ความพึงพอใจในการทำงาน						
18	ผู้บริหารมีการแบ่งงานและมอบหมายภาระงานให้ครูอย่างทั่วถึงและยุติธรรม	1	1	1	3	1.00
19	ผู้บริหารจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้งาน	1	1	0	2	0.67

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
20	ผู้บริหารส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับครูเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะและศรัทธาวิชาชีพ	1	1	0	2	0.67
21	ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ และการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67
22	ครูมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	0	2	0.67
23	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
การมีส่วนร่วม						
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	1	3	1.00
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน	1	1	1	3	1.00
27	สถานศึกษามีการให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น การเผยแพร่ความรู้ที่มีประโยชน์ด้านวัฒนธรรม ดนตรี การให้บริการด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	1	1	0	2	0.67
28	ผู้บริหารนำข้อคิดเห็น ความต้องการของชุมชนมาวางแผนเพื่อตอบสนองต่อชุมชนอย่างมีเป้าหมาย	1	1	0	2	0.67

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC
		1	2	3		
29	ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้ในหลายรูปแบบ เช่น เป็นวิทยากรด้านดนตรีไทย ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น	1	1	1	3	1.00
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา						
30	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้ในการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00
31	ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00
32	ผู้บริหารและครูจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00
33	ผู้บริหารและครูติดตามการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67
34	ผู้บริหารและครูจัดให้มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการวางแผนต่อไป	1	1	1	3	1.00

Reliability Scale: ALL VARIABLES

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.993	.993	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	226.4333	1983.426	.889	.	.993
x12	226.5667	1987.426	.815	.	.993
x13	226.6333	1977.964	.825	.	.993
x14	226.5333	1988.257	.805	.	.993
x15	226.4333	1972.047	.845	.	.993
x16	226.5333	1995.568	.744	.	.993
x17	226.5333	1976.878	.840	.	.993
x18	226.5667	1972.116	.804	.	.993
x29	226.3000	1968.631	.882	.	.993
x210	226.4667	1990.464	.744	.	.993

x211	226.2667	1977.375	.855	.	.993
x212	226.4667	1973.292	.857	.	.993
x213	226.2667	1983.306	.856	.	.993
x214	226.5667	1978.599	.852	.	.993
x215	226.3667	1970.585	.908	.	.993
x316	226.1000	1990.921	.847	.	.993
x317	226.5667	1990.944	.728	.	.993
x318	226.4000	1977.697	.887	.	.993
x319	226.3667	1982.654	.830	.	.993
x320	226.1000	1982.231	.797	.	.993
x321	226.3333	1973.471	.882	.	.993
x322	226.3333	1974.230	.758	.	.993
x423	226.5667	1987.633	.738	.	.993
x424	226.4667	1976.740	.849	.	.993
x425	226.5000	1994.534	.721	.	.993
x426	226.5667	1977.013	.913	.	.993
x427	226.4667	1977.706	.837	.	.993
x428	226.3000	1972.838	.900	.	.993
y11	226.1333	1974.947	.909	.	.993
y12	226.1333	1980.671	.835	.	.993
y13	226.2333	1982.254	.887	.	.993
y14	226.3000	1979.390	.896	.	.993
y25	226.1000	1983.059	.863	.	.993
y26	226.1000	1977.403	.858	.	.993
y27	226.0667	1979.306	.853	.	.993
y28	226.2667	1977.375	.893	.	.993
y29	226.3000	1980.079	.810	.	.993
y210	226.2333	1992.737	.741	.	.993
y311	226.3667	1984.171	.775	.	.993
y312	226.2000	1978.303	.834	.	.993

y313	226.2000	1982.855	.812	.	.993
y314	226.3000	1984.562	.870	.	.993
y315	226.2000	1993.821	.785	.	.993
y316	226.3333	1975.333	.859	.	.993
y417	226.5333	1986.533	.789	.	.993
y418	226.4667	1994.533	.768	.	.993
y419	226.4000	1979.421	.827	.	.993
y420	226.3000	1985.803	.852	.	.993
y421	226.0333	1990.999	.799	.	.993
y422	226.2667	1983.926	.808	.	.993
y523	226.2333	1991.978	.715	.	.993
y524	226.2667	1982.064	.832	.	.993
y525	226.2667	1986.271	.744	.	.993
y526	226.2000	1971.338	.920	.	.993
y527	226.3000	1981.734	.864	.	.993
y528	226.2333	1973.289	.882	.	.993
y629	226.3000	1985.528	.856	.	.993
y630	226.1333	1971.085	.918	.	.993
y631	226.1333	1968.257	.917	.	.993
y632	226.2000	1972.993	.900	.	.993
y633	226.2667	1990.133	.854	.	.993

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.986	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	99.1333	429.982	.867	.	.985
x12	99.2667	430.271	.839	.	.985
x13	99.3333	424.713	.877	.	.985
x14	99.2333	430.461	.836	.	.985
x15	99.1333	422.257	.887	.	.985
x16	99.2333	433.289	.794	.	.985
x17	99.2333	424.461	.886	.	.985
x18	99.2667	421.444	.864	.	.985
x29	99.0000	421.793	.896	.	.985
x210	99.1667	431.109	.783	.	.985
x211	98.9667	426.861	.843	.	.985
x212	99.1667	422.695	.904	.	.985
x213	98.9667	429.413	.850	.	.985
x214	99.2667	427.444	.839	.	.985
x215	99.0667	423.444	.904	.	.985
x316	98.8000	433.131	.834	.	.985
x317	99.2667	432.202	.742	.	.986
x318	99.1000	427.266	.867	.	.985
x319	99.0667	428.754	.833	.	.985
x320	98.8000	430.717	.740	.	.986
x321	99.0333	425.275	.864	.	.985
x322	99.0333	423.757	.783	.	.986

x423	99.2667	429.926	.770	.	.985
x424	99.1667	426.833	.829	.	.985
x425	99.2000	434.166	.727	.	.986
x426	99.2667	426.271	.914	.	.985
x427	99.1667	426.833	.829	.	.985
x428	99.0000	424.345	.900	.	.985

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.989	.989	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y11	123.3333	567.333	.889	.	.988
y12	123.3333	568.161	.869	.	.988
y13	123.4333	569.978	.899	.	.988
y14	123.5000	568.879	.896	.	.988
y25	123.3000	570.838	.864	.	.988
y26	123.3000	566.562	.887	.	.988

y27	123.2667	568.685	.856	.	.988
y28	123.4667	567.154	.910	.	.988
y29	123.5000	568.121	.835	.	.988
y210	123.4333	575.220	.761	.	.989
y311	123.5667	572.185	.756	.	.989
y312	123.4000	567.559	.850	.	.988
y313	123.4000	570.386	.820	.	.989
y314	123.5000	571.224	.882	.	.988
y315	123.4000	576.110	.799	.	.989
y316	123.5333	566.189	.870	.	.988
y417	123.7333	573.168	.776	.	.989
y418	123.6667	577.126	.764	.	.989
y419	123.6000	568.938	.825	.	.989
y420	123.5000	572.397	.850	.	.988
y421	123.2333	575.220	.796	.	.989
y422	123.4667	570.809	.819	.	.989
y523	123.4333	574.530	.740	.	.989
y524	123.4667	570.257	.833	.	.988
y525	123.4667	571.016	.778	.	.989
y526	123.4000	563.697	.941	.	.988
y527	123.5000	569.983	.868	.	.988
y528	123.4333	565.151	.893	.	.988
y629	123.5000	571.845	.865	.	.988
y630	123.3333	564.023	.928	.	.988
y631	123.3333	563.057	.914	.	.988
y632	123.4000	564.938	.912	.	.988
y633	123.4667	574.120	.870	.	.988

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางมาลี ปราศจาก
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2533 ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

