

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2

นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาภิราช

พ.ศ. 2562

The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Effectiveness of School Perations under
the Office of Secondary Education Service Area 2

Miss Tassanee Krasaesing



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

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ชื่อและนามสกุล นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์

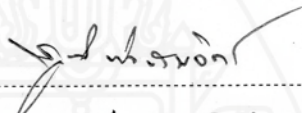
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

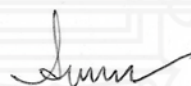
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

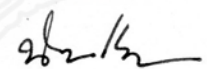
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.โสภณา สูดสมบุญ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผู้ศึกษา นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ **รหัสนักศึกษา** 2572301360

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และ (3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 จำนวน 362 ได้มาโดยการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณ
ค่า 5 ระดับที่ใช่วัดเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผล
การดำเนินงานของสถานศึกษา เครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .99 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป
คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ
การกระตุ้นทางปัญญา (2) ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ความสามารถในการ
แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถใน
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และมีด้านที่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความสามารถในการ
พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก
ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการดำเนินงาน มัธยมศึกษา

Independent study title: The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Effectiveness of School Operations under the Office of Secondary Education Service Area 2

Author: Miss Thatsanee Krasaesing; **ID:** 2572301360;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Choochart Phuangsomjit, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

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

The research sample consisted of 362 teachers in schools under the Office of Secondary Education Service Area 2, obtained by systematic sampling. The employed research instrument was a 5-level rating scale questionnaire to assess the level of transformational leadership of school administrators and the level of operational effectiveness of schools, with reliability coefficients of .98 and .99 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that (1) the overall transformational leadership of school administrators was rated at the high level; when specific aspects of transformational leadership were considered, it was found that all aspects were rated at the high level and could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the ideological influence aspect, the inspiration creation aspect, the individual consideration aspect, and the intellectual motivation aspect, respectively; (2) the overall operational effectiveness of schools was rated at the high level; when specific aspects of operational effectiveness were considered, it was found that three aspects were rated at the highest level, namely, the aspect of ability for solving internal problems in school, the aspect of ability for school adjustment and development, and the aspect of ability for development of positive attitude of students; while one specific aspect was rated at the high level, i.e. the aspect of ability for development of students to have high level of learning achievement; and (3) transformational leadership of school administrators and operational effectiveness of schools correlated positively at the high level which was significant at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, Operational effectiveness, Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย นับตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ นายสายัณห์ ต่ายหลี นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์และนางสาวกัลยาวิญญู สักกะพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ที่ช่วยตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แนะนำในการออกแบบและพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และคณะครูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

คณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัวซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

ทัศนีย์ กระแสสิงห์

ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	[พิมพ์อักษรหน้า]
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
สมมติฐานของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	9
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	30
สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
วิธีการสร้างเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58

สารบัญ (ต่อ)

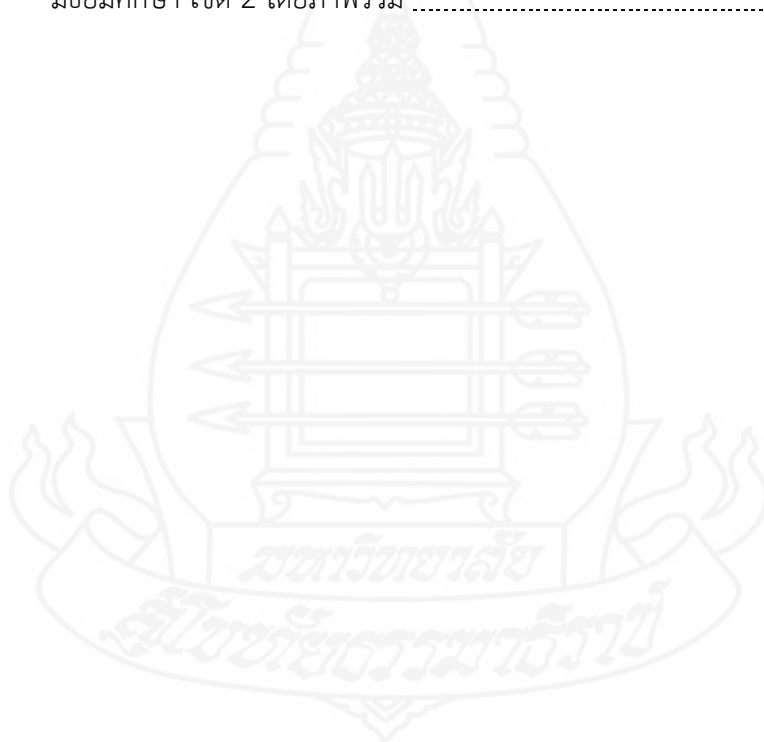
	หน้า
ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	60
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	66
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	93
ก แบบสอบถาม	94
ข หนังสือราชการ	103
ประวัติผู้ศึกษา	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม	61
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	62
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้าน ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รายข้อ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	70
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รายข้อ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	71
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม	73



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีทักษะในการประกอบอาชีพ เคารพกฎหมาย รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ช่วยขัดเกลาให้มีความเกรงกลัว ละเอียดรอบคอบ ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สามารถจะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะมาถึงพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และเชื่อว่าการศึกษาเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถช่วยสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำรวจความถนัด และความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และมีทักษะในการดำเนินชีวิต การใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อซึ่งเป็นฐานสำคัญในโครงสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ โรงเรียนเป็นสถานศึกษาหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนมีความรู้ ความคิด สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความสุข ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสิทธิผลที่สำคัญของโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะ และอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ วิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จการทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001, pp.305-306) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจะได้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (สมโชค โปธิงาม, 2550, น.36) ผู้นำสำหรับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มีการคล้อย กระตุ้นให้เกิดปัญญา และต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โน้มน้ำวจิตใจลูกน้องทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 52 โรงเรียน โดยมีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน กระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตน ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษามี 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประกันคุณภาพสถานศึกษากำกับด้วยแผนกลยุทธ์ มีเป้าหมายผลงาน มีดัชนีวัดผลงานและมีการประเมินผล กำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานทดสอบระดับชาติ อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย พัฒนา และให้บริการทางการประเมินผลทางการศึกษา และทดสอบทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและระดับนานาชาติเพื่อทำการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ ความคิดและเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการจบการศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับ

เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งกำหนดไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักจากการทดสอบระดับชาติ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50

จากการรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มวิชา พบว่ากลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 60.95 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 41.26 และกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 33.18 ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนต่ำสุดคือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.37 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับ สังกัดและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มวิชา พบว่ากลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 47.56 รองลงมาคือ กลุ่มสังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ย 38.55 กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 36.57 และกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.12 ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนต่ำสุดคือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.08 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าคะแนนยังไม่ค่อยดีนัก โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษในปีการศึกษา 2562 ไม่ถึงร้อยละ 50 ตามเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองได้กำหนดไว้จึงต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

การที่คะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางโรงเรียนยังไม่สามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ และยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการดำเนินงานตามแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001, pp.305-306)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผน ปรับปรุง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

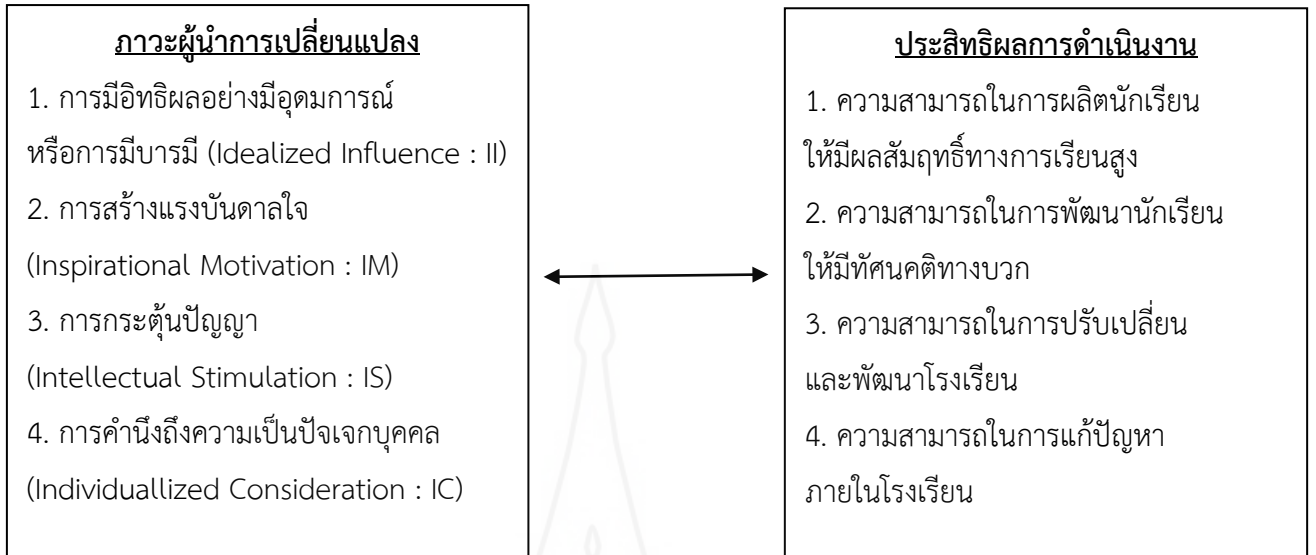
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. สมมติฐานของการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษานั้น ได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนของประสิทธิผลการดำเนินงานศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001, pp.305-306) ประกอบด้วย 1)ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2)ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งปรากฏกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งหมด 6,102 คน

5.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 362 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 อ้างในธีระวุฒิ เอกะกุล 2543) และสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ

5.3 ประชากร ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

5.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี(Idealized Influence : I)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM)
- 3) การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuallized Consideration: IC)

5.3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กรอบแนวคิดของของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001, pp.305-306) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตระหนัก เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศนใหม่ๆ กระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทในการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ประกอบด้วย

6.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการบริหารจัดการดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เคารพ ยกย่อง นับถือ เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นแบบอย่างที่ดีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความพยายามที่ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ

6.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำโน้มน้าวจิตใจหรือกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ เห็นคุณค่าความสำเร็จของภารกิจตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้นำจะสร้างให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดจินตนาการ โดยใช้คำพูด สัญลักษณ์ สำหรับการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นถึงอุดมการณ์ และ

วิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติภารกิจ และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

6.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำตระหนัก เข้าใจถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความตระหนักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จนทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นำจะส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน มองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองของตนเองและหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางและวิธีการแก้ไข สามารถชนะอุปสรรคทุกอย่างที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

6.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงถึงความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าและความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ กำลังใจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

6.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษาในการดำเนินการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผลทำให้การดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ด้าน ได้แก่

6.3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ อำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจน จัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานด้านบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อเอื้อให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง

มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในการบริหารจัดการดำเนินงานอบรมสั่งสอน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย สามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความต้องการของสังคม มีจิตใจที่แน่วแน่ และมั่นคง ปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพส่วนรวมและสามารถอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

6.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้

6.3.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษาด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมและทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหาและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 ครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนปรับปรุง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.4 คุณลักษณะและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ใกล้เคียงกัน ดังความหมายต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ ความสามารถ หรือเทคนิคของของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ในการในการจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคคลปฏิบัติงานตามเป้าหมายหน่วยงานให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ (เฉลา ระโหฐาน, 2553, น.25; ทองพัน เทียงวันนาที, 2555 , น.17; นรวาตี โพธิ์สุข, 2557, น.24)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลอำนาจบารมีและความสามารถในการชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามซึ่งต้องมีลักษณะของผู้นำที่ใช้ในการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชาตามเหตุการณ์ปัจจุบันของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ลักษณะของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมในขณะนั้นๆ ด้วย (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.45 และสุกัลยา ภักดีกุล, 2557, น.15)

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการใช้ความสามารถในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการโดยการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่เหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม เป็นแบบการจูงใจและเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (ธเนศ ทองน้อย, 2557 น. 14; ปิยะมาศ อัมมะพะ, 2557, น.14 และไพศาล ศิวเวทพิกุล, 2557, น.16)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือความสามารถของผู้นำ หรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักนำ ผลักดัน ชักจูง หรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนบุคคลอื่นให้ความร่วมมือ ร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกันจนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ (อุมาวดี เหล่าอรรค, 2557, น.35 และสุภาวดี บุตตะวงศ์, 2560, น.16)

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อใช้ในการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (ธูมากร เจตีย์คำ, 2559, น.11)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.24 ; วัชรภรณ์ สมพงษ์ผั่ง, 2559, น.24 และพรชพล ธรรมมา, 2561, น.21)

ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ซึ่งบุคคลนั้นมีอำนาจเหนือผู้อื่นและได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลหรือกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้พฤติกรรมของกลุ่ม สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงกระตุ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยทำการประสานงานกับผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (นิศราภรณ์ ชาติโสสม, 2560, น.15)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการประสานงาน ชี้นำ ชักจูงบุคคลอื่นๆ ให้ความร่วมมือร่วมแรง ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำจะยกระดับพฤติกรรมทางอารมณ์และอุดมการณ์ของผู้อื่นกระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.7)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ และเปลี่ยนผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามโดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ มองก้าวพ้นความต้องการของตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งมั่นอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ (ศักดา วงศ์อิทธิรสกุล, 2555, น.14)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม หรือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ๆ มีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดที่เกิดขวางการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีหน้าที่ดูแลสอนทักษะและวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ให้แก่ผู้ตามทั้งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการกระตุ้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ โดยมุ่งการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ หรือโรงเรียนไว้สูง (ทองพัน เทียงวันนาที, 2555, น.18)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี (นราวดี โพธิ์สุข, 2557, น.26)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ลักษณะการนำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามเดิมเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศรัทธามากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ชาลี ธรรมวิฐี, 2557, น.12)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศรัทธาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.48)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความสนใจจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศรัทธามากขึ้น เกิดการกระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสร้างพันธมิตรความผูกพัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (ธเนศ ทองน้อย, 2557, น.27)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศรัทธาเป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่าผลงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยสร้างค่านิยมให้ดีขึ้นและพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย (ปิยะมาศ อัมมะพะ, 2557, น.27)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมากยิ่งขึ้น (ไพศาล ศิวเวทพิกุล, 2557, น.23)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระหนักรและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเองและสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์การได้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุกัลยา ภักดีกุล, 2557, น.15)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ตามจากความคาดหวังที่มีอยู่ให้สูงขึ้น โดยผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของผู้ตาม ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพและจูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความคาดหวังของตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (กษมา มงคลคำชาว, 2558, น.7)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ทวี ขวตศรี, 2558, น.9)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (ธูมากร เจตีย์คำ, 2559, น.18)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ตามได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศนใหม่ ๆ คือผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นความสนใจของบุคคลให้มองงานของตนในมุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการรับรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การการพัฒนาความสามารถของบุคคลไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำต้องทำหน้าที่ให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางเครื่องมืออย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นข่าวปัญหา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (อุมาวดี เหล่าอรรค, 2557, น.36 และรุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.28)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ตาม โดยใช้อิทธิพลของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจเชิงจริยธรรมมากกว่าการจูงใจภายนอกกับผู้ตาม เพื่อผลักดันให้ผู้ตามมีวิสัยทัศน์ มองเห็นถึงเป้าหมายที่แท้จริงของงาน ยกย่องระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิศราภรณ์ ชาติโสม, 2560, น.35)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นาองค์การหรือผู้บริหารองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ องค์การ พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่พยายามสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและยั่งยืนในตัวบุคคลของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามและองค์การ เพื่อให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแนวความคิดใหม่ๆ รวมทั้งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ยกย่องคุณธรรม จริยธรรมของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามและองค์การ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้ใช้ความรู้ความสามารถในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคง (วัชรภรณ์ สมพงษ์ผั่ง, 2559, น.31 และปิยะพงษ์ โสเสมอ, 2560, น.22)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะของการใช้อำนาจการบริหารในทางที่ดีและเหมาะสม มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ เห็นเป้าหมาย เห็นความสำเร็จเกิดความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าเดิมเห็นประโยชน์ส่วนรวม สร้างความภูมิใจในความสำเร็จ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจอย่างทุ่มเททำงานมากกว่าเดิม อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรต่อไป (พรพล ธรรมมา, 2561, น.35 และนุชจรี ภูสดแสง, 2560, น.19)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยใช้อิทธิพลการเป็นผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตระหนัก เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ๆ กระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาทในการทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์น

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในระยะเริ่มแรกนั้นถูกคิดขึ้นมาโดย Burns (1987) จากการวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องภาวะผู้นำทางการเมือง Burns ได้อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตามให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามผ่านการแสดงอุดมคติและคุณค่านิยมทางคุณธรรมและจริยธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน ความสงบสุข และมนุษยธรรม ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความริษยาหรือความเกลียดชัง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow' need hierarchy. 1954) ผู้ตามจะถูกยกระดับจาก “ตัวตนที่เป็นอยู่ในทุกๆ วัน” ให้เป็น “ตัวตนที่ดีกว่า” เบอร์น แสดงทรรศนะว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) นั้นอยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นจูงใจผู้ตามโดยการแสดงออกถึงผลประโยชน์และความสนใจของตนเอง (Self-interest) เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ ทั้งผู้นำและผู้ตามอาจไม่ได้มีจุดประสงค์สุดท้ายอย่างเดียวกัน แต่ทั้งสองฝ่ายเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เช่น ผู้นำทางการเมืองจะแลกเปลี่ยนงาน แลกเปลี่ยนความช่วยเหลือ เพื่อจะได้รับคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม เรื่องของค่านิยมก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนด้วย เช่น การแลกเปลี่ยนกันอย่างยุติธรรมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เป็นต้น ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ตามในแง่ของการยกระดับแรงจูงใจ ยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมให้เพิ่มสูงขึ้น เบอร์นเห็นว่าตัวอย่างที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ คานธี ซึ่งเป็นผู้กระตุ้นและยกระดับความหวังความต้องการ รวมทั้งยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของชาวอินเดียนับล้านคนให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์นนั้นสามารถจะเกิดขึ้นกับใครก็ได้ในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด โดยจะเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

Burns กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ (Interrelationships) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการตอบสนองทางด้านแรงจูงใจและปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรม เบอร์น เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นได้ทั้งกระบวนการระดับจุลภาค (Microlevel) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล และกระบวนการระดับมหภาค (Macrolevel) ซึ่งเป็นพลังอำนาจในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสังคมและในองค์กร

Burns ได้เสนอแนวคิดที่ใช้ในการพิจารณาว่าบุคคลๆ หนึ่งนั้นมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือไม่ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การแสดงค่านิยมอันเป็นแบบอย่าง (Modal values) ที่ตั้งงามให้แก่ผู้ตามได้ปฏิบัติตามและเป็นมาตรฐานแก่สังคม
2. มุ่งเน้นที่ค่านิยมผลลัพธ์ (End values) ที่เกิดแก่ผู้นำและผู้ตาม
3. ผู้นำมีอิทธิพลทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกต่อผู้ตาม

1.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ เบอร์น (Burns. 1978) Bass ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่ผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ซินชม จงรักภักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตาม (Bass. 1985, p.20) โดย

1. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน
2. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การหรือทีมมากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง
3. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Higher order need) ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น (Expansion of the follower's portfolio of need and wants)

Bass ได้แสดงทรรศนะไว้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการขยายแนวคิดมาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นมุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้นำ เพื่อร่วมงานและผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนนี้อยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้นำได้พูดคุยกับผู้ตามถึงสิ่งที่ต้องการ เงื่อนไข และรางวัลที่ผู้ตามจะได้รับถ้าหากสามารถทำในสิ่งที่ต้องการนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ตามปฏิบัติหรือกระทำได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ หรือมากกว่าที่ผู้ตามคาดคิดว่าจะสามารถเป็นไปได้ โดยผู้นำจะมอบหมายงานที่ทำนายเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ทำให้มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (Bass.1996, p.4) Bass ได้เสนอข้อแตกต่างระหว่างแนวคิดของ Burns และของเขาเองว่ามีอยู่ 3 ประการด้วยกัน (Bass, 1985, pp.20-23) คือ

1. Bass ได้เพิ่มมุมมองด้านผลกระทบในตัวผู้นำที่มีต่อผู้ตาม คือ “ขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น”

2. แนวคิดของ Burns มุ่งเน้นที่ผู้นำซึ่งต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งยังมองในแง่ผลประโยชน์ที่สังคมได้รับว่าสังคมได้รับผลประโยชน์จากการกระทำของผู้นำหรือไม่ว่าในความเห็นของเบอร์น ผู้นำจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้นั้น จะต้องทำประโยชน์ให้แก่สังคมในขณะที่ Bass มองที่คุณค่าของการกระทำของผู้นำ และมองในแง่ของระยะเวลา กล่าวคือ การกระทำของผู้นำนั้นส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามเป็นระยะเวลานานหรือไม่ ดังนั้น ในทฤษฎีของ Burns อิตเลอร์จึงไม่จัดว่ามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอิตเลอร์ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม โหดเหี้ยม รุนแรง ถึงแม้ว่าอิตเลอร์จะฉลาดหลักแหลมและทำให้เกิดการขับเคลื่อนทางสังคมในประเทศเยอรมนี ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในระยะยาวก็ตาม ซึ่งขัดแย้งกับแนวทฤษฎีของ Bass ที่มองว่าอิตเลอร์มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก Bass มองคุณค่าในการกระทำ เช่น อิตเลอร์แก้ไขปัญหาคนว่างงาน สร้างทางหลวงทั่วประเทศ ตั้งโรงงานรถไฟล็กสวากัน ซึ่งแปลว่ายานยนต์ของประชาชน และขายให้ประชาชนในราคาถูก สร้างอาคารที่อยู่อาศัยราคาถูกสำหรับประชาชน และนโยบายอื่นๆ ที่มีลักษณะเอื้ออาทร เป็นต้น

3. Burns มองว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่บนแนวเส้นตรงเส้นเดียวกันแต่อยู่บนคนละปลายด้านของเส้นตรง ในขณะที่เบสส์มองว่ามีมิติด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นมิติที่แยกออกจากกันอย่างชัดเจน ดังนั้น ในทฤษฎีของเบสส์ ผู้นำจึงสามารถแสดงภาวะผู้นำได้ทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้เบสส์ยังได้กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการแยกแยะให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้นำนั้นสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำได้ทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาส

Bass (1985, pp. 9-32) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามสูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า และกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำและผู้ตามถกเถียงกันพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำ

ในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตามผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550, น.10)

หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1991 Bass and Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบ (Model of the full Range of Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Bass and Avolio เคยเสนอ ในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 8-11)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนานความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4 I’s” คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence of Charisma Leadership, I or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่าง ชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความ เชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความ ผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการ คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและการกระตุ้นให้ พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความ ต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดี กว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่ง ใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหา คำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไป จากความคิดของตนเองผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บาง ปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความ ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อคำนิยม ของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Indivicalized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวัง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) ผู้นำแบบนี้มักจูงใจให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารงานแบบวางเฉย (Management - by Exception) การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารงานแบบวางเฉย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่มีผู้นำ (Non-Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.2-3) ให้ความหมายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหาร ทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร และหน่วยงานอื่นๆ และจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาซึ่งกระบวนกรที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.8-9) อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนกรที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง

ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ ได้อย่างน่าสนใจ นำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (dealized Influence of Charisma

Leadership :II or CL)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.16) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (dealized Influence of Charisma Leadership :II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ

ศักดา วงศ์อิทธิรสกุล (2555, น.21) ได้อธิบายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดการยอมรับ ยกย่อง เติบโตขึ้น เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้บริหาร

ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ศักดา วงศ์อิทธิรสกุล, 2555, น.21 และชาลี ธรรมวิฐี, 2557, น.15)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม นั้น ความสำคัญเรื่องดำเนินยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.59 และนรชาติ โพธิ์สุข, 2557, น.38)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาควุมใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำเกิดความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเสียสละเพื่อกลุ่ม มีความทุ่มเท สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองเห็นคุณค่าในตนเองและมีศีลธรรมจริยธรรม (ปิยะมาศ อัมมะพะ, 2557, น.31; อุมาวดี เหล่าอรระคะ, 2557, น.55 และนุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.22)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ แสดงออกถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจ และไว้วางใจในความสามารถ มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก และมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีการวางตัวที่ดีจนทำให้ผู้ตามเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ทำ สถานศึกษาให้สำเร็จตามภารกิจ (วิชรภรณ์ สมพงษ์ผึ่ง, 2559, น.36 และนิศราภรณ์ ชาติโสม, 2560, น.32)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธาภาควุมใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อ ประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการ

เห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม (ธุมากร เจตีย์คำ, 2559, น.25 และรุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.39)

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการบริหารจัดการดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับเคารพ ยกย่อง นับถือ เชื่อมมั่น ศรัทธา ไว้วางใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความพยายามที่ประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ

1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.17) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ได้อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (ศักดิ์ วงศ์อิทธิสกุล, 2555, น.21 และชาลี ธรรมวิฐี, 2557, น.15-16)

การสร้างแรงบันดาลใจ ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดง

ออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์การ โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์การ มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.59; นราวดี โพธิ์สุข, 2557, น.39; อุมาวดี เหล่าอรรค, 2557, น.56 และธุมาร เจตีย์คำ, 2559, น.27)

การสร้างแรงบันดาลใจ ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสื่อสารดึงดูดในวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้นตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมายผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นสภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะต้องสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน (ปิยะมาศ อัมมะพะ, 2557, น.33 และรุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.47)

การสร้างแรงบันดาลใจ ว่าหมายถึง การจูงใจ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตาม โดยผู้นำสร้างให้ผู้ตามเกิดจินตนาการหรืออาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ สำหรับการกระตุ้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้ตามเพื่อให้เห็นถึง วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ โน้มน้าวจิตใจในการทำงานเพื่อให้เห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จของภารกิจองค์กร สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรที่ซับซ้อนอาจใช้การกระตุ้นเร้าอารมณ์ของผู้ตาม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ นำมาซึ่งความภูมิใจในความสำเร็จนั้น จนเกิดเป็นความพยายามและทุ่มเททำงานเต็มกำลังความสามารถ (วัชรภรณ์ สมพงษ์ผั่ง, 2559, น.36-37; นิศราภรณ์ชาติโสม, 2560, น.33 และนุชจรี ภูสดแสง, 2560, น.23)

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำโน้มน้าวจิตใจหรือกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ เห็นคุณค่าความสำเร็จของภารกิจตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้นำจะสร้างให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดจินตนาการโดยใช้คำพูด สัญลักษณ์ สำหรับการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นถึงอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติภารกิจ และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

1.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.17) ได้อธิบายความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) ว่าหมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและ

การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก รู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน (ศักดิ์อิทธิสกุล, 2555, น.22 และชาติ ธรรมวิฐู, 2557, น.16-17)

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหามีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.61; นรวาดิ โปธิ์สุข, 2557, น.40; ปิยะมาศ อัมมะพะ, 2557, น.34 และอุมาวดี เหล่าอรรค, 2557, น.56)

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้กระตุ้นผู้ตามให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นการสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน สนับสนุนให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ

การให้เหตุผลประกอบการสนับสนุนอย่างมีหลักการ (รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.47 และวัชรภรณ์ สมพงษ์ฝิ่ง, 2559, น.37)

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสนับสนุนหรือกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาส่วนต่างที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ทำให้เกิดสิ่งใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน (นุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.24)

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำตระหนัก เข้าใจถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดความตระหนักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จนทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นำจะส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน มองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองของตนเองและหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางและวิธีการแก้ไข สามารถชนะอุปสรรคทุกอย่างที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

1.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช(Coach) และเป็นทีปรีक्षा (Advsior) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดต้องผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการ

มอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.18)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันมีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ (ศักดิ์ วงศ์อิทธิรสกุล, 2555, น.23; ชาลี ธรรมวิฐี, 2557, น.17)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี (ธนาภรณ์ ชานันโท, 2557, น.63; นรวรดี โพธิ์สุข, 2557, น.42 และอุมาวดี เหล่าอรรค (2557, น.57)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน (ธุมกร เจตีย์คำ, 2559, น.30)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงความสามารถ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล นึกถึงใจเขา

ใจเรา มีการติดต่อสื่อสาร เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาค มีการวิเคราะห์ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล อีกทั้งผู้นำ จะต้องคอยชี้แนะ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ (วัชรภรณ์ สมพงษ์ผิ่ว, 2559, น.38)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่เป็นผู้อยู่สูงสุดคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน โดยมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เหมือนพี่ดูแลน้อง โดยผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ตามต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยผู้ตามเป็นรายบุคคลว่าผู้ตามแต่ละคนเป็นแบบใดและมีความต้องการแบบใด เพื่อที่ผู้ตามจะมอบหมายงานและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยผู้ตามต้องปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนด้วยความเสมอภาคและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะสามารถยกระดับความสามารถให้ผู้ตามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (นิศราภรณ์ ซาติโสม, 2560, น.34 และนุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.27)

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงถึงความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าและความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ กำลังใจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ข้อ เป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างทำให้เกิดการยอมรับ ยกย่องทำให้เกิดเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการกระตุ้นให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายโดยไม่เห็นแก่ส่วนตน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักรู้ ทำงานในรูปแบบสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยสัมพันธภาพที่ดี ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทั้ง 4 ข้อนี้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้นั้น จะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างสูง

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ประสิทธิผลขององค์กรและสถานศึกษาหรือโรงเรียน ได้มีนักศึกษาให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน คือความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการพัฒนาสถานศึกษา สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 4 ด้าน คือความสามารถในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เฉลา ระโหฐาน, 2553, น.57)

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผลลัพธ์ของงานที่สำเร็จมีคุณภาพสูง โดยการร่วมมืออย่างสูง ของครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในโรงเรียน ในการดำเนินงานปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน (ศักดา วงศ์อิตริสกุล, 2555, น.44)

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีเจตคติทางบวกต่อการเรียน มีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมบุคลากรมีความพึงพอใจในกาปฏิบัติงาน และชุมชนมีความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา (ปิยะมาศ อัมมะพะ (2557, น.38 และไพศาล ศิวเวทพิกุล, 2557, น.30)

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดรวดเร็วบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน โดยสามารถวิวัฒนาการโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการปฏิบัติภารกิจทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร (สุกัลยา ภัคติกุล, 2557, น.33-34)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

ตามที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ (นราวดี โพธิ์สุข , 2556, น.45; ฐมากร เจตีย์คำ (2559, น.32)

สรุปว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษาในการดำเนินการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผลทำให้การดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy and Miskel, 2001, pp.305-306) ที่ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ซึ่งมีนักศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ (นราวดี โพธิ์สุข, 2556, น.47 และนิศราภรณ์ชาติโสสม, 2560, น.47)

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากความสามารถในทางวิชาการ เกรดเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการ จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น (ปิยะพงษ์ โสเสมอ, 2560, น.34)

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีการจัดบรรยากาศของการเรียนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงได้ (นุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.31)

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู (เพชรพล ธรรมมา, 2561, น.54)

สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ อำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานด้านบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อเอื้อให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของนักเรียน คือ การที่นักเรียนแสดงออกทางความรู้สึกและพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีความสามารถในการควบคุมจิตใจตนเองได้ (พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์, 2555, น.40)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป รวมทั้งการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.75 และนิศราภรณ์ ชาติโสม, 2560, น.48)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหารการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่รู้จักพัฒนาตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและต่อการศึกษา (นุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.32)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ว่าหมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกทั้งการบริหาร และการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนแต่ละคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ซึ่งสามารถทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและสังคมส่วนรวม (ปิยะพงษ์ โสเสมอ, 2560, น.35)

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง (เพชรพล ธรรมมา, 2561, น.55)

สรุปว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในการบริหารจัดการดำเนินงานอบรมสั่งสอน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย สามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความต้องการของสังคม มีจิตใจที่แน่วแน่ และมั่นคง ปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เคารพส่วนรวมและสามารถอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารและครูมีบทบาทในการกำหนดนโยบายให้ทันสมัย ปรับรูปแบบการบริหารและดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน (พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์, 2555, น.41)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว (นราวดี โพธิ์สุข, 2556, น.49)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.75)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณงานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยสามารถพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งครูมีส่วนสำคัญและมีความสามารถในการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเองสร้างความสำเร็จหรือรู้ในการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ปิยะพงษ์ โสเสมอ, 2560, น.36)

สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวิธีเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น (รุ่งนภา ปราบแก้ว, 2559, น.78)

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของการบริหารสถานศึกษาที่ทำให้การดำเนินการสร้างร่วมมือ ในการช่วยกันแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ จนประสบความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (นุชจรี ภูสวดแสง, 2560, น.4)

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทะเลาะวิวาทกันภายในโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมและทันท่วงที เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้ (นราวดี โพธิ์สุข, 2556, น.50; นิศราภรณ์ ขาติโสม, 2560, น.49 และปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560, น.37)

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (พชรพล ธรรมมา, 2561, น.8)

สรุปว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกันภายในสถานศึกษาด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมและทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหาและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิด ทฤษฎี ความหมายที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่หลายท่านได้ให้ความหมาย ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยการร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในสถานศึกษาในการดำเนินการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผลทำให้การดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยการพิจารณาในด้านความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารด้านวิชาการต่อครูผู้สอนในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดมีประสิทธิผลสูงสุดและต่อตัวผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านระเบียบวินัย ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพดี นอกจากนี้นักเรียนจะมีความรู้ด้านปัญญาศึกษา อย่างยอดเยี่ยมแล้ว ยังจำเป็นต้องได้มีความรู้ทางด้านคุณสมบัติศึกษาด้านแรงงานศึกษา ด้านศิลปศึกษา และด้านพลศึกษาที่ดีสามารถทำสิ่งที่ดีให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและต่อการพัฒนาประเทศชาติ

2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน โดยการพิจารณาในด้านความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน นักเรียนให้มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความจริงใจและเป็น

ประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของผู้อื่น กล่าวหาญเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนโดยการพิจารณาในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วม ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาที่มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยการพิจารณาจากความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการใช้ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าในการบริหารจัดการ โดยการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พนักงานครู บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนให้การยอมรับ ทำให้การบริหารโรงเรียนเกิดมีประสิทธิผลสูงสุดในพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากทัศนะของนักวิชาการหลายท่านดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เห็นได้ว่าความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่มีความคาดหวังสูง โดยที่ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องมีส่วนร่วม ในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา มีทรัพยากรเพียงพอ มีบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี ผู้บริหาร และครู ต้องมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ดีและมีความยืดหยุ่นโดยอาศัยเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาเป็นกรอบในการดำเนินงานทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดมีประสิทธิผลสูงสุด

3. สภาพทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 บริบททั่วไป

กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางแห่งความเจริญรุ่งเรือง เป็นแหล่งรวบรวมทุกสาขาอาชีพ ประชากรมีรายได้สูงสุดและต่ำสุด มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดปี นักเรียนย้ายที่อยู่ตามผู้ปกครอง กลายเป็นเด็กตกหล่นขาดโอกาสทางการศึกษามีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การพัฒนานอกจากเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาแล้วควรมีการวางแผนร่วมกันอยากหลากหลายระหว่างภาคีทุกภาคช่วยทั้งภาครัฐและเอกชน เครือข่ายองค์กรทั้งไป เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมแก่การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวมโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 มีอาณาเขต ติดต่อ

ทิศเหนือ	อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันออก	อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร
ทิศใต้	อาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดสมุทรปราการ

สภาพการจัดการศึกษา อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครองเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบ ประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ระบบบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 บริหารงานโดยมีส่วนร่วมขององค์กรบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่บริหารจัดการได้มาตรฐานระดับสากล ด้วยนวัตกรรมทันสมัย บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่บริการได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะตามสายงานอย่างมืออาชีพ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานระดับสากล เน้นการบริการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพตามหลักสูตร มีความเป็นไทย อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อย่างเสมอภาค ทั่วถึง และมีคุณภาพ
3. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา การบริการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

จุดเน้น

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 1.1 หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม
 - 1.2 ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล
 - 1.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด
 - 1.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
2. ด้านเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

- 2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา
 - 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
 - 3.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์
 - 3.4 องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน
4. ด้านการบริหารจัดการ
 - 4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน
 - 4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. ด้านการพัฒนากำลังคน และงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
 - 5.1 สถานศึกษาสร้างค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ
 - 5.2 หน่วยงานทุกระดับมีการวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการศึกษา
 - 6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน
 - 6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ได้รับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสถานศึกษาและข้อมูลข้าราชการและบุคลากรอื่น ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 สถานศึกษาในสังกัดพัฒนา DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน
 - 6.4 ผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด

2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการได้มาตรฐานระดับสากล

จุดเน้น และตัวชี้วัดการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม

- โครงสร้างเวลาเรียนได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
- ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกิจกรรมส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษ สู่ประชาคมอาเซียนและสากล

- สถานศึกษาในสังกัดได้รับการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงชั้น
- สถานศึกษาใช้ STEM Education, BBL และ DLIT

1.2) ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล

- ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระหลัก 5 วิชา โดยรวมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

- ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพด้วยการแนะแนวโดยครู และผู้ประกอบการวิชาชีพต่าง ๆ และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมเพื่อการมีงานทำในอนาคต

- ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย

1.3) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด

- นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และอยู่อย่างพอเพียงและเหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

1.4) ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพเป็นรายบุคคล

- ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษผู้เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ และศูนย์การเรียนรู้ และผู้เรียนที่ต้องการความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

จุดเน้นที่ 2 ด้านเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ

- ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาวิชาชีพ โดยสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือหน่วยงานอื่น

2.2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

- สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน และระบบคุ้มครองนักเรียน รวมถึงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเครือข่ายสหวิชาชีพทุกระดับ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

จุดเน้นที่ 3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา

- พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มียุทธศาสตร์ความรู้วิถีจัดการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการคิดรวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

- พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น สอนไม่ตรงเอก ภาระงานเยอะ โดยใช้แนวทางการดำเนินงาน เช่น สรรหาบรรจุ แต่งตั้ง หรือคัดเลือกครูจากโครงการครูทายาท และหรือสรรหาบรรจุครูทายาท และหรือครู ทุกระดับอุดมศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ กคศ.

3.2) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

- พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำให้ได้รับการพัฒนา

- พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

- พัฒนาระบบแรงจูงใจให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประกาศคุณงามความดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและบุคลากรได้ยึดถือและปฏิบัติ

3.4) องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผน สรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

- พัฒนาองค์กร องค์กรคณะบุคคล เพื่อสร้างความตระหนัก จิตสำนึกความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ส่วนรวม

- ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคมโดยมีระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน

จุดเน้นที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ

4.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการสร้างเครือข่ายและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

- การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

- บูรณาการการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพตามบริบทได้เพิ่มขึ้น

- โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือนิเทศติดตามและประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- พัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพและความปลอดภัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- พัฒนาระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

- บริหารจัดการด้านงบประมาณให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

- ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา องค์กรบุคคลและบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์

- ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับความช่วยเหลือของโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลน

จุดเน้นที่ 5 ด้านการพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5.1) สถานศึกษาสร้างค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ

- ส่งเสริม สนับสนุน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนให้มีค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ

5.2) หน่วยงานทุกระดับมีการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประยุกต์ได้

- พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้เรื่องวิจัยและการนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

จุดเน้นที่ 6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

6.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

6.2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ได้รับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลสถานศึกษาและข้อมูลข้าราชการและบุคลากรอื่น ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศและระบบการจัดการเนื้อหาสาระหรือองค์ความรู้ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน (เป็นฐานเดียวกัน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3) สถานศึกษาในสังกัดพัฒนา DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

6.4) ผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

- จัดหาคอมพิวเตอร์ให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้

ผลการดำเนินงาน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มวิชา พบว่ากลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 60.95 รองลงมาคือ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 41.26 และกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 33.18 ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนต่ำสุดคือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.37

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มวิชา พบว่ากลุ่มวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 47.56 รองลงมาคือ กลุ่มสังคมศึกษา คะแนน

เฉลี่ย 38.55 กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 36.57 และกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.12 ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนต่ำสุดคือ กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 32.08

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิยะมาศ อัมมะพะ (2557, น.83-84) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือด้านวิชาการและ กิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาค ด้านการส่งเสริมเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลากร ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นราวดี โพธิ์สุข (2557, น.111-115) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของ

ครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุกัลยา ภักดีกุล (2557, น.80-81) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และมีประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก($r_{xy} = 0.278 - 0.150$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชาติ ธรรมวิฐี (2557, น.97) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ น้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินงานการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา ด้านการบริหารงานทั่วไป และ น้อยที่สุดคือด้านนการบริหารงาน

บุคคล และ3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง

ไพศาล ศิวเวทิกุล (2557, น.64-66) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ แบบการสร้างแรงบันดาลใจ แบบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแบบการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความสามารถในการปรับตัว และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทวี ขวดศรี (2558, น.67-69) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กษมา มงคลคำขาว (2558, น.59-60) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, น.78) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.117-121) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิศราภรณ์ ขาติโสสม (2560, น.77-80) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามรายด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนใน

อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอบ่อทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560, น.65-68) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาวดี บุตตะวงค์ (2560, น.73-76) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

นุชจรี ภูสวดแสง (2560, น.66-69) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา

จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ ร้อยละ 22

พชรพล ธรรมมา (2561, น.86-89) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และสุดท้ายด้านการสร้างบารมี 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสุดท้ายด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bass (1997, pp.130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น ระหว่างภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบไร้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) การปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ตามผลการศึกษานี้พบว่าในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

Pantaleo (2008) ได้ศึกษาการประเมินรูปแบบของความพึงพอใจของภาวะผู้นำสำหรับบทบาทของศึกษานิเทศก์ในโรงเรียนท้องถิ่น จากการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยใช้ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบลสส์ แบบแผนของวอร์มและเขตต้นร่วมกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาผลพบว่า ผู้บริหารมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการปรับปรุงของสังคมในแง่บวกซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการว่าจ้างผู้บริหารในเขตต่างๆ และพัฒนา

ศึกษานิเทศก์ โดยมีรูปของภาวะผู้นำกับความพอใจของชุมชน ซึ่งเป็นผลให้เกิดระบบสนับสนุนในแง่บวกและนักเรียนมีผลการเรียนที่ดี

Gittens (2009) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาควิชา ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่างๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย โดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง วิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การกระตุ้นการปรับตัว การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและสมาชิก มีความสนใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้คือ การคัดหัวหน้าภาควิชา การประเมิน และการพัฒนาอย่างมืออาชีพ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือว่าเป็นแนวทางเลือกที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด อาจจะต้องนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าช่วยในการกำหนดเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามากที่สุด

5. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปรหลัก ซึ่งตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาตามกรอบแนวคิดของแบสส์ และอโวลีโอ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการมีบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนตัวแปรที่ 2 คือ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ศึกษาตามกรอบแนวคิดของมอท์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งหมด 6,102 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 362 คน โดยมีวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธีระวุฒิ เอกะกุล 2543) จากประชากรจำนวน 6,102 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน

1.2.2 สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

วิธีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด

3.2 กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. กำหนดประเด็นเนื้อหาและตัวบ่งชี้ที่ต้องการทราบ
4. เขียนข้อคำถาม โดยการร่างคำถามแต่ละข้อตามประเด็นและตัวบ่งชี้ที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน
5. เรียงข้อคำถามและจัดรูปแบบ นำข้อคำถามแต่ละข้อมาจัดเรียงรวมกันเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด พร้อมทั้งมีการชี้แจงการตอบไว้อย่างครบถ้วน
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
8. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุง และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of items Objective Congruence: IOC) ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00
9. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้ มาปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลอง (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
10. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในภาพรวมของด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.983 และประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เท่ากับ 0.986
11. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้ตัวอย่างข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ตามสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 362 คน โดยให้กรอกข้อมูลไปตามความจริงและตามความคิดเห็นของตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่ออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.78

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

5.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลมาแปลความหมายตามความมุ่งหมายและสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยนำคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์โดยอาศัย แนวทางของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, น.23-24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| n | หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | หมายถึง คะแนนเฉลี่ย |
| S.D. | หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| r | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |

2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 362 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์จำนวน 325 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.78 จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามตารางต่อไปนี้ ดังตาราง ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา

n=325		
สถานภาพ	จำนวน (325 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	106	32.62
หญิง	219	67.38
รวม	325	100
2. อายุ		
25-30 ปี	89	27.38
31-35 ปี	105	32.31
36-40 ปี	50	15.38
41-45 ปี	36	11.08
46-50 ปี	17	5.23
51-55 ปี	19	5.85
56-60 ปี	9	2.77
รวม	325	100
3. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	201	61.85
ระดับปริญญาโท	124	38.15
รวม	325	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n=325		
สถานภาพ	จำนวน (325 คน)	ร้อยละ (100.00)
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา		
ต่ำกว่า 1 ปี	15	4.6
1-5 ปี	100	30.8
6-10 ปี	103	31.7
10 ปีขึ้นไป	107	32.9
รวม	325	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน (67.38%) และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 106 คน (32.62%)

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดได้แก่ ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 105 คน (32.31%) รองลงมา ช่วงอายุ 25-30 ปี จำนวน 89 คน (27.38%) ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 50 คน (15.38%) ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 36 คน (11.08%) ช่วงอายุ 51-55 ปี จำนวน 19 คน (5.85%) ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 17 คน (5.23%) และช่วงอายุ 56-60 ปี จำนวน 9 คน (2.77%)

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน (61.85%) และระดับปริญญาโท จำนวน 124 คน (38.15%)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน (32.9%) และรองลงมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 103 คน (31.7%) ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 100 คน (30.8%) และระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน (4.6%)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้าง

แรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากตัวอย่าง 325 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(\bar{X})	(S.D.)	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	0.60	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.52	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.38	0.66	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.69	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.41	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารมีกระบวนการที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ	4.44	0.61	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.34	0.73	มาก	6
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ยกย่อง และให้ความไว้วางใจ	4.47	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
4.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.45	0.69	มาก	3
5.	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	4.39	0.72	มาก	5
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.47	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.43	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือยกย่อง และให้ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.48	0.66	มาก	1
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นถึงอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.46	0.63	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
3.	ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจและเห็นคุณค่าความสำเร็จของภารกิจที่ กำหนดไว้	4.47	0.62	มาก	2
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งใจแน่วแน่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้	4.45	0.62	มาก	4
5.	ผู้บริหารมีทักษะในการพูดโน้มน้าวและจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.42	0.71	มาก	5
6.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.74	มาก	7
7.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	4.36	0.74	มาก	8
8.	ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.38	0.81	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.42	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรง
บันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการ
สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
ไว้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเห็นคุณค่า
ความสำเร็จของภารกิจที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็น
ถึงอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (\bar{X}
= 4.36, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อ	การกระตุ้นทางปัญญา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารตระหนักและเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.36	0.76	มาก	7
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.36	0.75	มาก	6
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.41	0.70	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.35	0.77	มาก	8
5.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักแก้ปัญหาโดยการคิดวิเคราะห์ การหาเหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	4.37	0.78	มาก	5
6.	ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ	4.41	0.73	มาก	3
7.	ผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษากับผู้ร่วมงานอย่างมีระบบ	4.38	0.78	มาก	4
8.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหามีแนวทางและวิธีการแก้ไข สามารถชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน	4.44	0.71	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.38	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า การกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหามีแนวทางและวิธีการแก้ไข สามารถชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	4.37	0.82	มาก	6
2.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าและความสำคัญในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	4.38	0.82	มาก	5
3.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการและสนใจของแต่ละบุคคล	4.41	0.73	มาก	3
4.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน	4.41	0.70	มาก	2
5.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.41	0.75	มาก	4
6.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.42	0.75	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.40	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการและสนใจของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความดูแลเอาใจใส่ อย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.82)

4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จากตัวอย่าง 325 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการดำเนินงาน	(\bar{X})	(S.D.)	การแปล	
			ความหมาย	ลำดับที่
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.48	0.44	มาก	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.51	0.45	มากที่สุด	3

n = 325

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน	(\bar{X})	(S.D.)	การแปล	
			ความหมาย	ลำดับที่
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.52	0.48	มากที่สุด	2
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	4.54	0.61	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.49	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งระดับมากที่สุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.48) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.58	0.56	มากที่สุด	1
2.	สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและประหยัด	4.52	0.54	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
3.	นักเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.55	มาก	4
4.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.50	0.59	มาก	5
5.	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.33	0.63	มาก	7
6.	นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติที่ดี แรงจูงใจในการตั้งใจเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น	4.42	0.60	มาก	6
7.	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.52	0.55	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.48	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและประหยัด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติที่ดี แรงจูงใจในการตั้งใจเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) และนักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รายข้อ ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ข้อ	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน	4.60	0.53	มากที่สุด	1
2.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	4.57	0.52	มากที่สุด	2
3.	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.49	0.58	มาก	7
4.	นักเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน	4.41	0.59	มาก	8
5.	นักเรียนมีจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ	4.50	0.54	มาก	5
6.	นักเรียนมีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ได้ดี	4.51	0.56	มากที่สุด	4
7.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.50	0.57	มาก	6
8.	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข	4.57	0.53	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.51	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รายข้อ ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของ

สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) นักเรียนมีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ได้ดี ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ นักเรียนมีจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54) นักเรียนสามารถปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) นักเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ข้อ	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารและครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับ	4.50	0.57	มาก	5
2.	ครูมีการพัฒนางานในด้านต่างๆ ได้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	1
3.	สถานศึกษามีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาการจัดทำแผนโครงการกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.52	0.58	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.53	0.59	มากที่สุด	2
5.	ผู้บริหารและครูได้นำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ และสื่อต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.51	0.64	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย		4.42	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ครูมีการพัฒนางานในด้านต่างๆ ได้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) สถานศึกษามีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาการจัดทำแผนโครงการกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารและครูได้นำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.64) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารและครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รายข้อ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ข้อ	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น	4.47	0.70	มาก	1
2.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น	4.46	0.68	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูแก้ปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	4.44	0.65	มาก	4
4.	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.42	0.67	มาก	5

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
5.	การแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและสังคม	4.45	0.66	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.45	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) การแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.67)

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการ ดำเนินงานของ สถานศึกษา	1.ความสามารถ ในการผลิต นักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	2.ความสามารถ ในการพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	3.ความสามารถ ในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	4.ความสามารถ ในการแก้ไข ปัญหาภายใน โรงเรียน	ภาพรวมด้าน ประสิทธิผลการ ดำเนินงานของ สถานศึกษา
1.การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์		.552**	.489**	.671**	.779**	.723**
2.การสร้างแรง บันดาลใจ		.513**	.530**	.654**	.785**	.722**
3.การกระตุ้นทาง ปัญญา		.565**	.505**	.676**	.786**	.735**
4.การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล		.551**	.527**	.646**	.811**	.738**
ภาพรวมด้านภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		.575**	.540**	.696**	.833**	.768**

จากตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใน ระดับสูง ($r = 0.768$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล การดำเนินงานของสถานศึกษา 4 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.738$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.735$) ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.723$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.723$) ตามลำดับ

ส่วนความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($r = 0.833$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r = 0.696$) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = 0.575$) และความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = 0.540$)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในกาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ โดยมีประเด็นสรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2 สมมติฐานของการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งหมด 6,102 คน

2) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 362 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการดำเนินงาน

ของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงซึ่งเป็นข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.983 มีค่าความเที่ยงของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเท่ากับ 0.986

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา จำนวน 52 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์และบางส่วนผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.78

1.3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ส่วนข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปรผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) แล้วแปรผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 ผลการวิจัย ได้ดังนี้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปผลวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.4.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลปรากฏว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการกระตุ้นทางปัญญา

1.4.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลปรากฏว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งระดับมากที่สุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในระดับสูง ($r = 0.768$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 4 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากด้านการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือยกย่อง และให้ความไว้วางใจ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีกระบวนการที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเห็นคุณค่าความสำเร็จของภารกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นถึงอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งใจแน่วแน่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีทักษะในการพูดโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการและสนใจของแต่ละบุคคล ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าและความสำคัญในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความดูแลเอาใจใส่ อย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหามีแนวทางและวิธีการแก้ไข สามารถชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษากับผู้ร่วมงานอย่างมีระบบ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักแก้ปัญหาโดยการคิดวิเคราะห์ การหาเหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะมาศ อัมมะพะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า ผลการศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุกัลยา ภักดีกุล (2557) ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทวี ชวดศรี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก กษมา มงคลขาว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พชรพล ธรรมมา (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 มีประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งระดับมากที่สุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นเช่นนี้เนื่องจากด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น การแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและสังคม ผู้บริหารและครูแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ครูมีการพัฒนางานในด้านต่างๆ ได้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษา

มีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาการจัดทำแผนโครงการกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารและครูได้นำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ และสื่อต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารและครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข นักเรียนมีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ได้ดี นักเรียนมีจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ นักเรียนสามารถปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ด้านด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและประหยัด นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน นักเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติที่ดี แรงจูงใจในการตั้งใจเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัลยา ภักดีกุล (2557, น.80-81) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกษมา มงคลคำขาว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก รุ่งนภา ปราบแก้ว

(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นิตราภรณ์ ชาติโสม (2560, น.77-80) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอปอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รายด้านทำให้พบข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน และด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เหตุเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล มีการบริหารงานแบบบูรณาการ โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของครูในโรงเรียน โดยครูผู้สอนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาเทคนิควิธีการสอน เข้าร่วมการอบรม สัมมนาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยนำความรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตน ส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี ร่วมกันวางแผนการสอนและวางกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนร่วมกันกับ

ผู้บริหารและชุมชน นอกจากนั้น โรงเรียนยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สามารถยกระดับคุณภาพให้เทียบเคียงมาตรฐานของระดับชาติได้ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลา ระโหฐาน (2553) ที่ว่าผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ นราวดี โพธิ์สุข (2556) ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา จึงมีข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเป็นในแง่บวกต่างๆ อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ควรตระหนักและเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ ควรสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

3.1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

จึงมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา ผู้บริหารและครูควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของนักเรียนไม่ว่าจะเป็นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายหรือ การศึกษานอกสถานที่สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ และสื่อต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

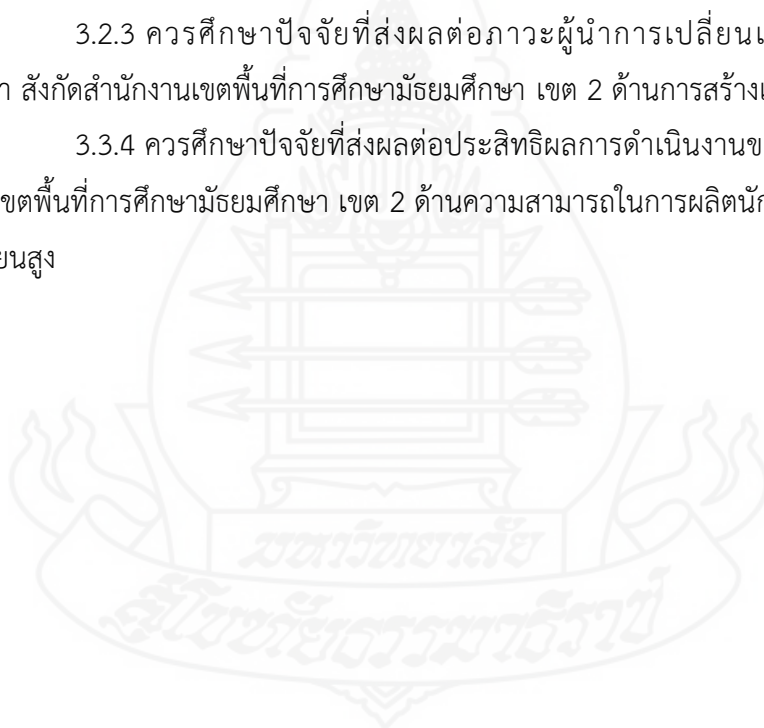
3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

3.2.2 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เชียงลึก โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.3.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). รายงานการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. (เอกสารประกอบการอบรม). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ.
- _____. (2553). (ร่าง)การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษา.
- กษมา มงคลคำขาว. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, สมุทรปราการ.
- งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา. (2563). รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- ฉลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ชลบุรี.
- ชาลี ธรรมวิฐี. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุรารณ. (2550). ปัจจัยบางประการส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทรงชัย คงเงิน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทวี ขวดศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ทองพัน เทียววงวันนาที. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬาแขวงหลวงพระบางแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ธเนศ ทองน้อย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธวัชรรัตน์ ไบบัว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ธนาภรณ์ ชานันโท. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิติกุลการพิมพ์.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จังหวัดบุรีรัมย์.
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จังหวัดบุรีรัมย์.
- นรชาติ โพธิ์สุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ปทุมธานี.
- นิศราภรณ์ ขาดีโสม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นุชจรี ภูสวดแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. 3 (1): 22-25.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ชลบุรี.

- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปิยะมาศ อัมมะพะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การศึกษากับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พชรพล ธรรมมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. (การศึกษาค้นคว้าปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พงษ์สวัสดิ์ สีลาน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไพศาล ศิวเวทิกุล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- รุ่งนภา ปราบแก้ว. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

- มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรรณิ หิรัญญาการ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันชัย ธงชัย. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วันเพ็ญ ผลชล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.* (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วัชรภรณ์ สมพงษ์ผึ่ง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จังหวัดระยอง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศักดิ์ชัย แก้วอินทร์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ศักดิ์ดา วงศ์อิทธิสกุล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). *จากรามเกียรติ์สู่การประเมิน.* กรุงเทพฯ: ประชาตเครื่องเขียน.

- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุกัลยา ภัคติกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุภาวดี บุตตะวงศ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อุมาวดี เหล่าอรรค. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เอกรินทร์ รุ่งแสง. (2549). *ปัจจัยบางประการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาลสินธุ์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- Bass, Bernard M.; & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership & Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). "The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development." *Research in Organizational Change and Development*, 4 231-272.
- _____. (1990). *Multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Psychologist Press.
- Bass, B. M., and Avolio, B. (1990). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California: Consulting Psychologists.

- Bass, B. M., and Avolio, B. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California: Sage.
- _____. (1997). Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *American Psychologist*. 52(2).
- Bass, B. M., and Avolio, B. (1999). *Antecedents for transformational leadership: The role of leaders' complex and dynamic tasks*. California: Sage.
- Bennis, W.G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. New York: McGraw-Hill.
- Burns, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cohen, William A. (1990). *The Art of the Leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Gittents, E. Brian. (2009). *Perceptions of the Applicability of Transformational Leadership Behavior to the Leader Role of Academic Department Chair: A Study of Selected Universities in Virginia*. Ph.D. Dissertation, the George Washington University.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Hoy, Wayne K.; & Ferguson, Juduty A. (1985, February). Theoretical Framework and Exploration Organizational Effectiveness of School. *Educational Administration Quarterly*. 21.
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (1991). *Education Administration: Theory Research and Pracfice*. 4th ed., Singapore: McGraw-Hill.
- _____. (2001). *Education Administration: Theory Research and Pracfice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jantzi, A. T., & Leithwood, C. M. (1996). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California: Sage.
- Marriner, A.T. (1993). *Transformational Leadership in Nursing*. St.louis: Mosby Massey Harold.
- Lunenberg C. F., & Allan., O. C. (2004). *Educational administration: Concepts And Practices*. (4th ed). California: Wadsworth Publishing.

- Pantaleo, Mark. (2008). *An Evaluation the Preferred Model of Leadership for the Role of School District Supervisor as Determined by Community Partners*. Ph.D. Dissertation, Walden University.
- Stone, H., & Chirichello, L.A. (1997). *Measuring Teacher leadership*. New York: Routledge.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ศึกษาโดยข้อมูลที่รวบรวมได้นำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลและคำตอบของท่าน ผู้ศึกษาถือเป็นการลับ และจะไม่มีการนำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าซึ่งเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โทร 089-6193245

แบบสอบถามเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1.1 เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

1.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1) 25 – 30 ปี
 2) 31 – 35 ปี
 3) 36 – 40 ปี
 4) 41 – 45 ปี
 5) 46 – 50 ปี
 6) 51 – 55 ปี
 7) 56 – 60 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก
 4) อื่น (โปรดระบุ).....

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

- 1) ต่ำกว่า 1 ปี
 2) 1 – 5 ปี
 3) 6 – 10 ปี
 4) 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ลงใน ในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	ผู้บริหารมีกระบวนการที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ					
2.	ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือ ยกย่อง และให้ความไว้วางใจ					
4.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
5.	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7.	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นถึงอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)						
9.	ผู้บริหารสร้างความตระหนัก กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเห็นคุณค่าความสำเร็จของภารกิจที่กำหนดไว้					
10.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งใจแน่วแน่ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
11.	ผู้บริหารมีทักษะในการพูด โน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
12.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
13.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
14.	ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
15.	ผู้บริหารตระหนักและเข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
16.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
17.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
18.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					
19.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักแก้ปัญหาโดยการคิดวิเคราะห์ การหาเหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)						
20.	ผู้บริหารสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ					
21.	ผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษากับผู้ร่วมงานอย่างมีระบบ					
22.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาในแนวทางและวิธีการแก้ไขสามารถชนะอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความดูแลเอาใจใส่ อย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติ					
24.	ผู้บริหารปฏิบัติคนให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าและความสำคัญในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการและสนใจของแต่ละบุคคล					
26.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม แนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน					
27.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
28.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และมีเทคนิคที่ดีในการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย \surd ลงใน ในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความสามารถอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงาน	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
2.	สถานศึกษาใช้ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและประหยัด					
3.	นักเรียนเรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
5.	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
6.	นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีทัศนคติที่ดี แรงจูงใจในการตั้งใจเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น					
7.	นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงาน	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
8.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน					
9.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
10.	นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
11.	นักเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน					
12.	นักเรียนมีจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ					
13.	นักเรียนมีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาสและสถานการณ์ได้ดี					
14.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
15.	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข					
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
16.	ผู้บริหารและครูมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับ					
17.	ครูมีการพัฒนางานในด้านต่างๆ ได้บรรลุผลตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา					
18.	สถานศึกษามีการนำผลจากการวัดผลและประเมินผลมาวางแผนพัฒนาการจัดทำแผน โครงการกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงาน	ระดับความสามารถ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ต่อ)						
19.	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
20.	ผู้บริหารและครูได้นำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ และสื่อต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน						
21.	ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาและบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					
22.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น					
23.	ผู้บริหารและครูแก้ปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ					
24.	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว					
25.	การแก้ปัญหาด้านต่างๆ ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ ความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและสังคม					

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ



(ฉบับสำเนา)

88/244 หมู่ 10 ต.บางแก้ว

อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ

10540

วันที่ พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระ)

ข้าพเจ้า นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา
วิชาเอก - มีความประสงค์ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
เครื่องมือการศึกษาชั้นคว่ำอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

.....
(นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์)

โทรศัพท์ 089-6193245

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

.....
(รศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอิสระ)

หมายเหตุ

นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่

manerat.lea@stou.ac.th

1. ชื่อ นายสายัณห์ ต่ายหลี ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนราชดำริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา
2. ชื่อ นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพุทธจักรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. ชื่อ นางสาวกัลยวิญญู สักกะพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนปัญญาวรคุณ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปัญญาวรคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ที่ ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๒๖๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสายัณห์ ต่ายหลี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด

๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ ๑ ชุด

ด้วยนางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๑๙๓๒๔๕



ที่ ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๖๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด

๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ

ด้วยนางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และวิจัยทางการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๑๙๓๒๔๕



ที่ ๐๖๐๒.๑๖ (U)/๒๖๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวกัลยวิญญ์ สักกะพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนปัญญาารคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย ๑ ชุด

๒. ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือและการประเมินความตรงของเครื่องมือ

ด้วยนางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๑๙๓๒๔๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

ด้วยนางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดย ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒ ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ให้ข้อมูล และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชิตน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๖๑๙๓๒๔๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ว)/๕๐๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒”

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากข้าราชการครูในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้โดยมิให้เป็นการรบกวนเวลาในการจัดการเรียนการสอน โดยผลของการศึกษาค้นคว้าอิสระจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาและงานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมหนังสือนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๖๑๙๓๒๔๕

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวทัศนีย์ กระแสสิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	16 สิงหาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนราชดำริ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครู

