

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

กมลทิพย์ ทาศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กมลทิพย์ ทาศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ชรี มณีศรี ประธานกรรมการสอบปากเปล่าและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ กรรมการผู้แทนบัณฑิตสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดร.สมุทร ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และเพื่อนที่คอยให้กำลังใจตลอดมา และขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

กมลทิพย์ ทาศิริ

54990062: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ ผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในฝัน/ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

กมลทิพย์ ทาศิริ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผล การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว (FACTORS RELATED AND LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF LAB SCHOOLS UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, ค.ศ., จันทร์ชลิ มาพุทฺธ, ค.ศ. 138 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน และศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลและสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 250 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.80 และ .38-.85 และค่าความเชื่อมั่น .97 และ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{43}) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (X_{53}) ปัจจัยขนาดโรงเรียน (X_3) และด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (X_{41}) สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว คิดเป็นร้อยละ 60.20 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.503 + .118(X_{43}) + .055(X_{53}) + .108(X_3) + .217(X_{41})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .146(Z_{43}) + 0.71(Z_{53}) + .134(Z_3) + .276(Z_{41})$$

54990062: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ LAB SCHOOL/ ADMINISTRATORS AFFECTING/
THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
KAMOLTIP TAKIRI: FACTORS RELATED AND LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF LAB SCHOOLS UNDER THE
SAKAEAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. ADVISORS COMMITTEE:
CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D., CHANCHALEE MAPUT, Ph.D. 138 P. 2018.

The purposes of this research were to determine the level of leadership of administrators school, and school performance of Lab schools under Sakeao Primary School Educational Service Area Office, and to study the relationship between leadership of school administrators and the performance of the Lab school, and to study the factors related to the leadership of school administrators those affected the performance of the Lab schools. The sample were 250 teachers of Lab schools, selected by stratified random sampling technique. The questionnaire was used for collecting the data. It was a five-level rating scale questionnaire with the reliability of .97 and .98. Data were analyzed by using mean (\bar{X}), standard deviation (SD), Pearson product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school leadership of the Lab schools were transformational, and transactional leadership they were rated as a whole and in each particular aspect at a high level.
2. The performance of the Lab school as a whole and in each particular aspect were rated at a high level.
3. The area of school factor, type of school factor, size of school factor and the leadership of school were positively correlated. The administrators affecting the performance of Lab school at significant level of .01
4. The area of school factor, type of school factor, size of school factor and the leadership of school affected the performance of Lab school at significant level of .05
5. The factor of the cognitive stimulation leadership (X_{43}), the passives management (X_{53}), size of school (X_3), and idealize influence (X_{41}) can predict the performance of Lab school

(\hat{Y}) accounted for 60.20 % ($R^2=.602$) of variance. The predicted equation in raw scores was shown as follows

$$\hat{Y} = 1.503 + .118(X_{43}) + .055(X_{53}) + .108(X_3) + .217(X_{41})$$

Or can be written as the predicting equation in the standard form as follows

$$\hat{Z} = .146(Z_{43}) + 0.71(Z_{53}) + .134(Z_3) + .276(Z_{41})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	12
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนในฝัน.....	18
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	33
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ผลการดำเนินงานของโรงเรียน.....	46
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในฝัน.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	117
ภาคผนวก ค.....	130
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	138

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของโรงเรียน..... 58
2	จำนวนครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสังกัด ประเภทและขนาดโรงเรียน..... 67
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน..... 68
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์..... 69
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงจูงใจ..... 70
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา..... 71
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการมุ่งความสัมพันธ้เป็นรายบุคคล..... 72
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้าน..... 73
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์..... 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	74
11	75
12	77
13	77
14	79
15	81
16	82
17	83
18	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่า tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละด้าน.....	87
20	ปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว.....	88
21	อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ จากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว.....	88
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยต่าง ๆ.....	89
23	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้พยากรณ์ผล การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว.....	90
24	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน.....	131
25	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนในฝัน.....	133
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับผลการ ดำเนินงาน ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว.....	135
27	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว.....	137

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 9 ว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบายความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 4) การปฏิรูปการศึกษาของไทยจะสังเกตเห็นว่า ปัจจุบันทุกคนตื่นตัวกันมาก ทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนและสังคม โดยมากจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครู และลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษารวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล แต่ในส่วนที่เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาและนับว่าสำคัญ ซึ่งได้แก่ คุณภาพของผู้นำ ผู้บริหารยุคใหม่ยุคโลกาภิวัตน์จะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและการทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ นักบริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณสมบัติมากกว่าผู้บริหารธรรมดาที่เก่งบริหารงานหรือจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารสู่ออนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรู้และความตั้งใจ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประสานความร่วมมือทำให้บรรยากาศในโรงเรียน

ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยอิทธิพลที่เชื่อมโยงต่อผลสำเร็จ (ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 69) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร เพราะการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agent) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551)

โรงเรียนในฝัน เป็นโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้ โดยการใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้เด็กไทยเป็นคนดี มีคุณภาพ และมีอนาคตที่สดใส สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีกรอบแนวทางในการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ 1) ด้านระบบบริหารและการจัดการ 2) ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 23-56)

จากการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามกรอบการพัฒนา 5 ด้าน ในระยะเวลาที่ผ่านมาของโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีจำนวนทั้งหมด 15 โรงเรียน มีการบริหารจัดการที่ดี แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถึงแม้จะดำเนินการภายใต้กรอบการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนในโครงการโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน แต่โรงเรียนแต่ละแห่งมีความพร้อมแตกต่างกัน เช่น ทรัพยากร จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน ความพร้อมในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหาร การสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในโรงเรียนในพื้นที่ได้เท่าเทียมกัน เช่น โรงเรียนมีบุคลากรไม่เพียงพอ มีภาระงานมากทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่เข้าใจการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนในพื้นที่ การจัดสรรงบประมาณล่าช้า สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น ห้องปฏิบัติการมีไม่เพียงพอ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้พยายามหาวิธีการที่จะพัฒนางานของโรงเรียนในพื้นที่ให้มีคุณภาพ สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นแกนนำอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2556)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการจัดการศึกษา ปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับใด
2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้หรือไม่
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีความสัมพันธ์กันทางบวก
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้แนวคิดของเบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990)
 - 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพล ด้านอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์

เป็นรายบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ ใช้กรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านระบบบริหารและการจัดการ

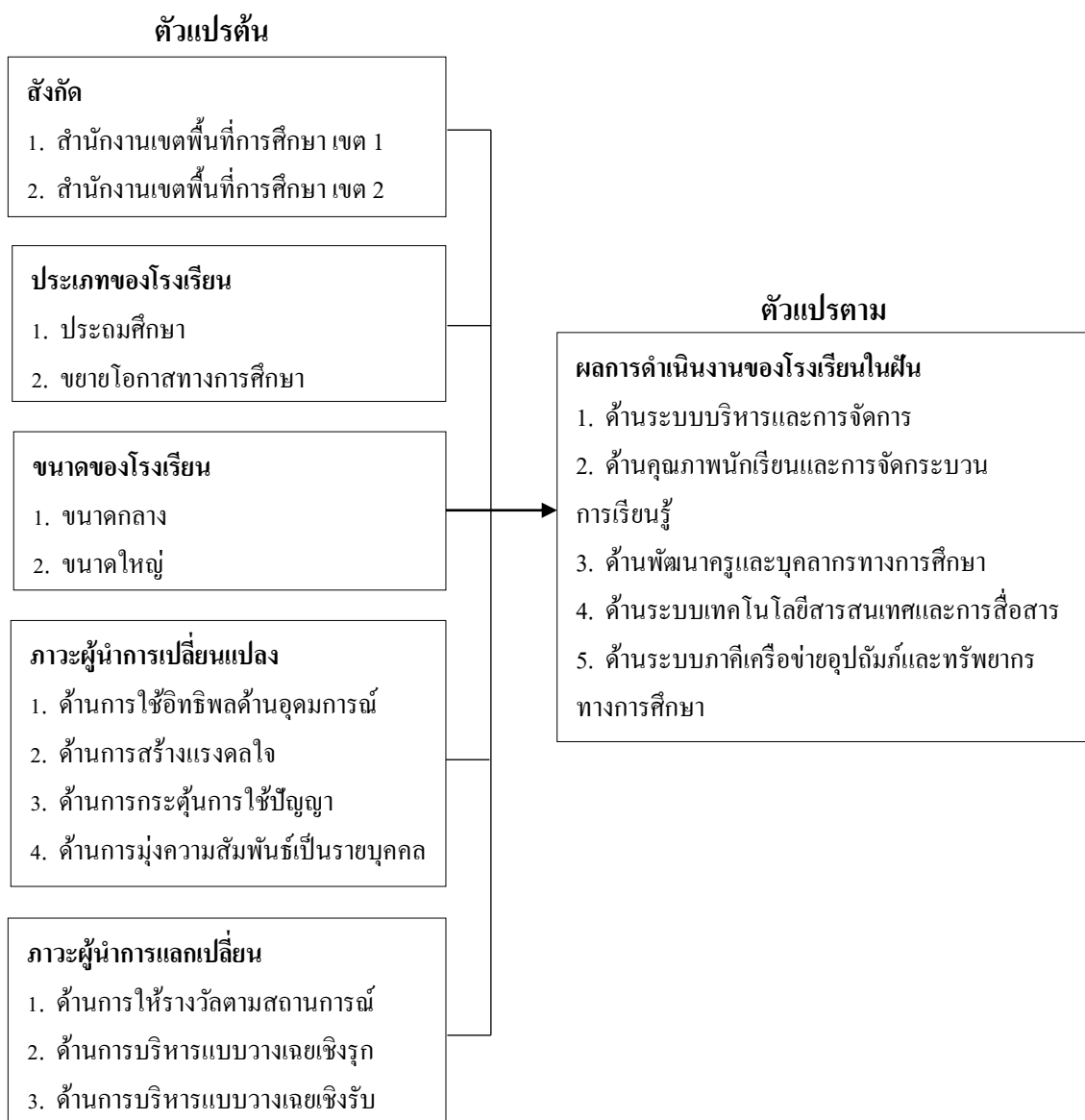
2.2 ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.5 ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา

โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สังกัด ประเภท และขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการจัดการบริหารสถานศึกษาดำเนินการตามเป้าหมาย

2. ได้ทราบถึงระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไขเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน 2 แบบ โดยใช้แนวคิดของเบสส์ และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้อิทธิพล ด้านอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก 3) ด้านการบริหารแบบวางเฉยรับและศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ภายใต้กรอบการดำเนินงาน โรงเรียนในฝันของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ด้านระบบบริหารและการจัดการ 2) ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษาและศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สังกัด ประเภท และขนาดของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2558 จำนวน 348 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2558 จำนวน 250 คน ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Satisfied random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สังกัดของโรงเรียน

- 3.1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1
- 3.1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
- 3.1.2 ประเภทของโรงเรียน
 - 3.1.2.1 ประถมศึกษา
 - 3.1.2.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1.3.1 ขนาดกลาง
 - 3.1.3.2 ขนาดใหญ่
- 3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1.4.1 ด้านการใช้สิทธิพลด้านอุดมการณ์
 - 3.1.4.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.1.4.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 3.1.4.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
- 3.1.5 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
 - 3.1.5.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
 - 3.1.5.2 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก
 - 3.1.5.3 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย
 - 3.2.1 ด้านระบบบริหารและการจัดการ
 - 3.2.2 ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 3.2.3 ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 3.2.5 ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผลการดำเนินงานของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามเป้าหมายที่วางไว้ ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาและแผนงานที่กำหนด ตามกรอบการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านระบบบริหารและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบบริหารการจัดการศึกษา ให้มีเอกภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาระบบวางแผน ระดม และจัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

1.2 ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียน การสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลักในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียน การปฏิบัติจริง ตลอดจนการปรับบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดเป็น ผู้ชี้แนวทางในการเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน

1.3 ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปรับกระบวนการผลิต การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุง สวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหาร และบุคลากร ทางการศึกษา

1.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร การใช้เครือข่าย ICT เพื่อการเรียนรู้ สื่อดิจิทัล เช่น E-library E-book E-learning เว็บไซต์ เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เผยแพร่สู่สาธารณชน

1.5 ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การสนับสนุนอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไป ตามเกณฑ์ มีงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการพัฒนา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้สอน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม โรงเรียนในฝัน ดำเนินการไปตามทิศทางและวิธีที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล สามารถในการจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา คุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายคน การจูงใจด้านแรงคลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.1 ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นพูดคุยให้ผู้ได้บังคับบัญชาฟังในเรื่องค่านิยมที่ดีงาม เสียประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน การตัดสินใจจะคำนึง ถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของตนเองสามารถพูดให้

ผู้ได้บังคับบัญชาไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานเน้นการรู้สึกต่อภารกิจร่วมกันและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงเอาไว้

2.2 ด้านการสร้างแรงคลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจูงประกายความคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานและหาทางว่าจะทำอย่างไรงานจึงจะบรรลุเป้าหมาย พูดถึงสิ่งที่ต้องการ แสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้และพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาพิจารณา ตรวจสอบข้อสมมติฐานที่สำคัญตลอดจนเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ในหลาขมมมองให้กับผู้ได้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง

2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลฟังเรื่องราวของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเวลาสอนงาน และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของบริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่จูงใจให้ครูซึ่งเป็นผู้สอนผู้ได้บังคับบัญชาโรงเรียนในฝันปฏิบัติงานที่คาดหวัง โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะได้อะไรถ้าทำงานสำเร็จตามที่กำหนด มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจได้ว่าจะได้รับอะไร มีการให้ความช่วยเหลือ และแสดงความพอใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดีและตรงตามเป้าหมาย

3.2 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจสิ่งทีผิดปกติจากมาตรฐานมีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และมีการค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

3.3 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่รอให้เกิดความล้มเหลวหรือความผิดพลาดก่อนจึงเริ่มลงมือดำเนินการแก้ไขปัญหา บางครั้งไม่เข้าไป

แก้ปัญหาจนกระทั่งปัญหานั้นกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง บอกผู้ได้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าที่เขาทำถูกต้อง และแสดงตนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้นมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งใดที่ยังไม่พังก็ไม่ต้องไปซ่อมมัน

4. โรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้ โดยการใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้เด็กไทยเป็นคนดี มีคุณภาพ และมีอนาคตที่สดใส สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การจำแนกโรงเรียนในฝันตามสังกัด ประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

5.1 สังกัดของโรงเรียน หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว แบ่งได้ 2 เขต ดังนี้

5.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 หมายถึง โรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเขานกขรรค์ อำเภอคลองหาด อำเภอวังน้ำเย็น และอำเภอวังสมบูรณ์

5.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 หมายถึง โรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอตาพระยา อำเภอวัฒนานคร อำเภอโคกสูง และอำเภออรัญประเทศ

5.2 ประเภทของโรงเรียน หมายถึง การจำแนกโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ตามการจัดการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท

5.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นในฝันที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

5.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนในฝันที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

5.3 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่แบ่งเป็นโรงเรียน โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

5.3.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง 300 คน

5.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนในฝัน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติ และมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ มีความสามารถในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีทักษะในการดำรงชีวิต ฯลฯ การพัฒนาให้ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้ได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การพัฒนาการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใจกว้างรับฟังแนวคิดของบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนในฝัน
4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน
6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำนโยบายการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานและขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งยังเป็นกรอบแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ การพัฒนาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน โคนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และจุดเน้นการดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้ได้มาตรฐานสากลและสูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยของโลกภายใน ปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งลดช่องว่างของโอกาสและคุณภาพการศึกษา

พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

องค์กรที่มีชีวิตพร้อมจิตเอื้ออาทรมีอารมณ์คือความขยัน ใจดี มั่นหลักคุณธรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบ การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตาม ศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึง กำหนดกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar)

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance)

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Education for peace and harmony)

จุดเน้นการดำเนินงาน พ.ศ. 2556

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้นโดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 (Student achievement)
2. เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ (EQ: Emotion quotient)
3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็นและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่องเขียนคล่องคิดเลขคล่องและมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน (Literacy, Numeracy & Reasoning abilities)
4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทยมีจิตสาธารณะและอยู่อย่างพอเพียง (Sufficiency & Public mind)
5. นักเรียนที่มีความสามารถด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ (Excel to excellence)
6. ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยทางเลือกที่หลากหลายเพื่อลดอัตราเด็กตกหล่นออกกลางคันส่งเสริมการเรียนรู้ต่อหรือประกอบอาชีพ (Alternative access)
7. นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและสถานศึกษาทุกแห่งในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตน (Southern-border provinces)
8. นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN community)
9. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก (Quality schools)

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Effective service areas)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ศึกษาและรวบรวมนโยบายด้านการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2556)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จะเป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียน และประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมและต่อเนื่อง มีคุณธรรมนำความรู้ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ

พันธกิจ

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน ทางสังคมอื่น จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีแล้วแต่กรณี ให้ประชากรวัยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ตลอดจนประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเป็นธรรมอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลายและส่งเสริมให้ได้เรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละคน

2. สร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

3. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคลตามแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) และหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance)

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานและประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมและต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

2. ประชากรวัยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานและประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม มีศักยภาพ ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ตามแนวทางหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น สามารถจัดการศึกษาของตนได้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์

1. ประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานและประชาชนในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องและได้รับโอกาสในการศึกษาปฐมวัยอย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ ต้องได้รับการศึกษาดังกล่าวอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงตาม ลักษณะผู้เรียนในแต่ละกลุ่มและประเภท

2. ประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ การศึกษาปฐมวัยในแต่ละระดับ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดอัตรากำลังครูผู้สอนให้ เพียงพอและพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ ความสำคัญกับพื้นฐานและศักยภาพของผู้เรียน สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายใน และผ่านการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3. การประกันประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ตลอดจนองค์กรคณะบุคคลตามกฎหมายมีความพร้อมและมีความเข้มแข็งที่จะปฏิบัติ หน้าที่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

4. การประกันความปลอดภัย

5. ปฏิรูปหลักสูตร

6. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเต็มตาม ศักยภาพของแต่ละคน

7. การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

8. ปฏิรูปการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

9. ประเมินคุณภาพนักเรียนในปีสุดท้ายของช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

10. การประเมินคุณภาพครูตามเกณฑ์ที่กำหนด

11. ประเมินคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด

12. เร่งรัดการประชาสัมพันธ์ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใน
เชิงรุก เชิงลึก และเชิงกว้างในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 บริหารงานตามเจตนารมณ์ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบาย
ของรัฐบาล แนวทางขับเคลื่อนกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

เพื่อหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้
การดำเนินงานตามภารกิจ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสภาพปัญหาและข้อจำกัดด้านปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2, 2556)

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการ โรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถดำรงตนในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคเป็นธรรมใน
รูปแบบที่หลากหลาย

3. ประชากรวัยเรียนมีทักษะอาชีพที่ตนสนใจและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

พันธกิจ

1. ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษาได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาได้
อย่างมีคุณภาพให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีทักษะอาชีพที่ตนสนใจและที่สอดคล้องกับ
ตลาดแรงงาน

กลยุทธ์

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
2. พัฒนาหลักสูตรเพื่อการสร้างอาชีพ
3. ส่งเสริมคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา
4. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคเป็นธรรมทั่วถึง

5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และประสานการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนในฝัน

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบในหลักการ โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab school) เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการ โดยมีความเชื่อที่ว่าการศึกษาสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนชาวไทยสามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจน ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นที่สำคัญของรัฐบาล ดังนั้น โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน จึงเป็นกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝันของคนในสังคมที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ และในขณะเดียวกัน โครงการนี้ก็จะช่วยทำให้ความฝันของคนในสังคมเป็นจริงได้ แนวคิดโครงการโรงเรียนในฝันหลอมรวมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ 6 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนี้

1. การกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนไทยให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำทางสังคม ดังนี้

ระยะแรกเริ่มจากการพัฒนาโรงเรียนในระดับอำเภอทุกอำเภอ

ระยะที่สองพัฒนาไปสู่ระดับตำบล

ระยะที่สามขยายเครือข่ายครอบคลุมไปทุกหมู่บ้าน

2. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานโดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนบนพื้นฐานความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยเป็นต้นแบบและพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนอื่น

3. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอเป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในอนาคต

4. การพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เติบโตขึ้นเป็นคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก

สามารถก้าวเข้าสู่เวทีการแข่งขันได้ในระดับสากล

5. การบริหารจัดการทั้งระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้มีจำนวนผู้บริหารครูและบุคลากรมีอาชีพอย่างเพียงพอ มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัว มีการพัฒนาด้านกายภาพอย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

6. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และชุมชนในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยและเป็นโรงเรียนสาธิตการฝึกอบรมครูจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในพื้นที่

7. การวัดประเมินผลเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองภายในโรงเรียนและการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติโดยการประเมินจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก

ลักษณะโรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดลักษณะของโรงเรียนในฝันที่ต้องการให้เกิดขึ้น ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน ปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แข่งขันได้ในระดับสากล ผู้เรียนมีคุณภาพ มาตรฐานชาติ สามารถพัฒนาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย จัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. เป็นตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอำเภอที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำ เป็นที่ยอมรับศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่เน้นการมีส่วนร่วม

3. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บริหารคุณภาพทั้งระบบ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ทันสมัย มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ และมีจำนวนเพียงพอ

4. มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถเป็นต้นแบบ เป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือ พัฒนาชุมชน และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและชุมชนเข้มแข็ง

5. มีเครือข่ายการสนับสนุน มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นแหล่งทดลอง สาธิตและฝึกอบรมครูของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน

6. สื่อเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

7. เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น นำนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยไปพัฒนา โรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐาน ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์ของโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน

ในการดำเนินการตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. เพื่อกระจายโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ เพื่อให้เด็กและเยาวชนในชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษาที่มีคุณภาพ อันเป็นพื้นฐานให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต คิดให้เท่าทันโลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น ทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. เพื่อพัฒนาเยาวชนไทย ให้เติบโตด้วยความพร้อมอย่างสากล ให้เป็นพลังสำคัญในการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนอนาคตของชาติ ให้พัฒนาอย่างยั่งยืนและมีศักดิ์ศรี

เป้าหมายหรือสภาพความสำเร็จโรงเรียน ในฝัน

สภาพความสำเร็จที่คาดหวัง หรือเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ได้กำหนดเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างมั่นใจในตนเอง

2. ครู มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียน มีความกระตือรือร้น สนใจใส่ใจดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ผู้บริหาร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. โรงเรียน เป็นโรงเรียนชั้นดี มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเอกลักษณ์อันโดดเด่น เป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

5. ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโรงเรียนในฝัน สรุปได้ว่า โรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบในด้านการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้ โดยการใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังให้เด็กไทยเป็นคนดี มีคุณภาพ และมีอนาคตที่สดใส สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

แผนการดำเนินงานโครงการ “หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน” คือการนำกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ริเริ่มในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายของโครงการ มากำหนดเป็นแผนงานหลัก 5 ด้าน ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนควรได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการนำกลยุทธ์กรอบกลยุทธ์ที่กำหนด ไปสู่การปฏิบัติและสามารถนำไปพัฒนาปรับใช้ภายใต้บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยมีรายละเอียดของแผนงานดำเนินงาน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 23-56)

1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ
2. ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
3. ด้านครูและบุคลากรการศึกษา
4. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร
5. ด้านภาคีเครือข่ายและทรัพยากรทางการศึกษา

แผนพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

1. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้องซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนาเอกลักษณ์ตามความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ และทิศทางโรงเรียนในฝัน

1. โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดวางโครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการที่ดี บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมตลอดจนกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางพัฒนาโรงเรียน บ่งบอกถึงการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบความคล่องตัว ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ฝึกพลังสร้างสรรค์แบบกัลยาณมิตร

3. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีระบบการวางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานที่ เน้นการปรับปรุงพัฒนาอย่างสมดุลรอบด้าน

4. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีความสามารถในการใช้บริการทางการศึกษาได้ครอบคลุม ทั่วถึงผู้รับบริการบริการในเขตพื้นที่การบริการ เพื่อเป็นการประกัน โอกาสและสิทธิให้ผู้เรียน ทุกกลุ่มเป้าหมาย

5. โรงเรียนทุกโรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพของ โรงเรียนอย่างเข้มแข็งและ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของ โรงเรียน

6. โรงเรียนทุกโรงเรียนใช้ระบบเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของ โรงเรียน

7. โรงเรียนทุกโรงเรียนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งลดความเสี่ยง ขจัดภัยอุปสรรคที่ก่อปัญหาให้นักเรียน ตลอดจนการช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษและผู้มีความสามารถพิเศษ โดยการ

7.1 จัดครูที่เหมาะสมดูแลช่วยเหลือนักเรียนประมาณ 1: 25

7.2 พัฒนาครูแนะแนวให้เป็นนักจิตวิทยาโรงเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

7.3 จัดกิจกรรมโฮมรูม ครูที่ปรึกษาพบนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

7.4 จัดระบบการรวบรวมข้อมูลนักเรียน การวิเคราะห์ วินิจฉัย การจำแนก คัดกรอง การกำหนดมาตรการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริม ตามลักษณะพฤติกรรม

7.5 จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและแนวทางการปฏิบัติต่อนักเรียนที่ เสริมสร้างความไว้วางใจ ความอบอุ่น ปลอดภัย

7.6 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองในลักษณะ “ศิษย์-ครู-ผู้ปกครอง” การเยี่ยมบ้านนักเรียน

7.7 จัดตั้งองค์กรสหวิชาชีพที่ประกอบด้วยบุคลากร ผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน เช่น นักจิตวิทยา แพทย์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ นักกฎหมาย ฯลฯ เพื่อร่วมกับบุคลากร ในโรงเรียนป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมนักเรียนตามลักษณะความจำเป็นเฉพาะกรณี

7.8 จัดตั้งกองทุนอาหารกลางวันนักเรียนทุกโรงเรียน

7.9 จัดตั้งเครือข่ายคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ประกอบด้วย ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพและสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อร่วมกันดูแลนักเรียนในระดับชุมชน

8. โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการนิเทศส่งเสริมสนับสนุนอย่างทั่วถึง

9. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีผลงานที่แสดงพัฒนาการด้านคุณภาพนักเรียนและเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ชุมชน และสาธารณชน

วัตถุประสงค์

1. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ศูนย์บริหาร โครงการมีความพร้อมในการดำเนินงานในรูปแบบสำนักงานอัตโนมัติ ศูนย์บริหาร โครงการ ศูนย์บริหารงานระดับเขตพื้นที่ โรงเรียนมีการบริหาร โครงการที่มีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้อำนวยการเขตพื้นที่และผู้บริหาร โรงเรียนปรับแผน การดำเนินงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ โครงการอยู่ในแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทิศทางการดำเนินงานของ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน

1.1 มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานในการพัฒนาโรงเรียนในฝัน บรรยากาศและ วัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนเป็นแบบกัลยาณมิตร โครงสร้าง/ ระดับชั้นการบริหารและ การจัดการของ โรงเรียนมีมาตรฐานแผนการดำเนินงานของ โรงเรียนสอดคล้องกับทิศทางนำไปสู่ การปฏิบัติที่ชัดเจน

1.2 เครื่องมือกำกับติดตาม

1.3 รับทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียน

2. โรงเรียนสามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย มีข้อมูลประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทุกกลุ่มเป้าหมายชุมชนและประชากรวัยเรียนทราบ แนวการรับบริการ/ การรับนักเรียนของโรงเรียน

3. ระดับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนสูงขึ้นเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง

3.1 ระบบประกันคุณภาพของ โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 มีผลการดำเนินงานรายงานต่อสาธารณชน

3.3 โรงเรียนมีและใช้สื่อการจัดระบบเทียบเคียงมาตรฐาน โรงเรียน มีระบบเทียบเคียง

มาตรฐาน

4. โรงเรียนดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามศักยภาพอย่างทั่วถึง ครู: นักเรียน 1: 25

4.1 ครูแนะแนวเป็นนักจิตวิทยาโรงเรียน

4.2 กิจกรรมโฮมรูมเป็นระบบต่อเนื่อง

4.3 นักเรียนได้รับการเยี่ยมบ้านอย่างทั่วถึงโรงเรียน มีผู้ปกครอง องค์กร ภาครัฐ

เอกชน ท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพและสถานศึกษาใกล้เคียงร่วมเป็นเครือข่ายดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5. โรงเรียนมีบุคลากรที่ประกอบอาชีพหลากหลาย เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ นักกฎหมาย

ทันตแพทย์ แพทย์ พยาบาล สาธารณสุข นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ รวมเป็นทีมสหวิชาชีพ

- 5.1 โรงเรียนใช้เครื่องมือนวัตกรรม การบริหารและการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 5.2 นักเรียนทุกคนในโรงเรียน ได้รับการดูแลช่วยเหลือตามศักยภาพทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มพิเศษ
- 5.3 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนเสริมสร้าง ศักยภาพและอัจฉริยภาพจากองค์กร และเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 5.4 โรงเรียนในโครงการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาตรฐานและประสิทธิภาพ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
6. โรงเรียนในพื้นที่ได้รับการนิเทศ
7. มีผลงานการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่
8. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบผลการประเมินโครงการ
 - 8.1 สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนในพื้นที่
 - 8.2 สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญและให้การส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่
 - 8.3 โรงเรียนแสดงผลงานต่อสาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง
9. มีผลงานวิจัยและแนวทางการดำเนินงานโครงการ ระยะที่ 2
แผนพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ผลผลิต
 1. นักเรียนทุกคนอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 2. นักเรียนทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า
 3. นักเรียนทุกคนใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
 4. นักเรียนช่วงชั้นที่ 2-4 ทุกคน สร้างและนำเสนอผลงานโดยการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 5. นักเรียนทุกคนมีผลงานที่แสดงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
 6. นักเรียนทุกคนได้รับการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตในด้านการจัดการดูแลช่วยเหลือตนเอง ทักษะการบริโภคในสังคม การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ทักษะการจัดการและสร้างอาชีพ
 7. นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการ สร้างงานอาชีพ และการประกอบการ
 8. นักเรียนร้อยละ 25 มีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน
 9. นักเรียนทุกคนกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ
 10. นักเรียนทุกคนได้แสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ

11. นักเรียนทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด
 12. นักเรียนทุกคนใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนทุกคนมีผลงานและได้แสดงออกซึ่งการอนุรักษ์ สืบสารศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 13. โรงเรียนมีองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองชุมชน
 14. โรงเรียนทุกโรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสมตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
 15. โรงเรียนใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกสถานศึกษา
 16. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย
 17. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีผลงานวิจัย และพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 เรื่อง
- วัตถุประสงค์**
1. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ เรียนเป็น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีหนังสือดีมีคุณภาพทุกโรงเรียน
 - 1.1 นักเรียนมีห้องสมุดที่มีคุณภาพ
 - 1.2 สร้างเครือข่ายและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน
 - 1.3 นักเรียนอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น
 - 1.4 นักเรียนมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 1.5 นักเรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้
 - 1.6 นักเรียนเป็นนักคิด นักสร้าง ผลิตภัณฑ์งานจากการเรียนรู้ โดยการประยุกต์
- ใช้สื่อ ICT**
- 1.7 โรงเรียนมีและใช้สื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์
 - 1.7.1 นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น
 - 1.7.2 นักเรียนได้แสดงความสามารถในการวิเคราะห์และสร้างสรรค์
 2. นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตมีคุณธรรม มั่นใจในตนเองและมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออก
 - 2.1 โรงเรียนควรมีและใช้สื่อเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต
 - 2.2 นักเรียนมีทักษะการดำเนินชีวิตในการบริโภค การดูแลช่วยเหลือตนเอง ทักษะ

ทางสังคมการจัดการสร้างอาชีพ

2.2.1 นักเรียนมีความสามารถในการสร้างอาชีพและประกอบอาชีพ

2.2.2 นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน

2.3 นักเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ

2.4 นักเรียนได้แสดงออกด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

2.5 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด

3. นักเรียนมีจิตสำนึกมีผลงานและแสดงออกในการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.1 นักเรียนใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

3.2 นักเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกด้านศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมไทย

3.3 นักเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกในการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.4 โรงเรียนพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามศักยภาพ โดยจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น เน้นการบูรณาการ การเรียนรู้และการดำรงชีวิต

3.5 โรงเรียนมีความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร

3.6 โรงเรียนมีองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์ โดดเด่น และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.7 โรงเรียนจัดสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน โรงเรียนมีสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

3.8 นักเรียนมีห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย

3.9 มีเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.10 ครูมีและใช้สื่อการประเมินผลที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้และการประเมินตามสภาพจริง

3.11 นักเรียนสามารถแสดงผลงานและสร้างองค์ความรู้จากความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์มากกว่าการทำซ้ำ

3.12 โรงเรียนมีผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

3.13 โรงเรียนที่จัดหลักสูตรดีเด่นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผลิต

1. ผู้บริหารทุกคนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี

2. ผู้บริหารและครูทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษา

3. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของ

การบริหาร

4. ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
5. ครูทุกคนได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรมและการพัฒนา การอบรมเชิงปฏิบัติการระหว่างปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ การเทียบเคียงมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนกับครูผู้บริหารในโรงเรียน พี่เลี้ยงหรือโรงเรียนที่ใช้เป็นต้นแบบเทียบเคียง
6. ครูทุกคนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ตัวอย่าง ผลงาน และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี
7. ครูทุกคนมีแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้
8. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

วัตถุประสงค์

1. ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.1 ผู้บริหารมีความรู้และเทคนิคการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี
 - 1.1.1 ผู้บริหารมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 1.1.2 ผู้บริหาร ครู สามารถพัฒนาระบบการประกันคุณภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร
 - 1.2 ครูสามารถปฏิรูปการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2.1 ครูมีทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 1.2.2 ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน
 - 1.2.3 ครูมีตัวอย่างผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ใช้และนำไปพัฒนา
 - 1.2.4 ครูได้เผยแพร่ผลงานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดีและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารการผลิต

1. โรงเรียนใช้ระบบเครือข่าย อุปกรณ์ และศูนย์การเรียนรู้พื้นฐานและชุมชนมีเดียและศูนย์การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. โรงเรียนมีและใช้สื่อดิจิทัล เช่น E-library, E-book, E-learning เพื่อการพัฒนา

การเรียนการสอน

4. โรงเรียนพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สู่สาธารณชน
5. โรงเรียนมีซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ
6. โรงเรียนมีเครือข่ายในการดูแลบำรุงรักษา
7. โรงเรียนมีระบบบริหารสารสนเทศที่เชื่อมโยงฐานข้อมูล ประมวลผลและรายงานผล

การดำเนินงานทั้งระบบ

วัตถุประสงค์

1. โรงเรียนมีระบบเครือข่ายเพื่อจัดการ
2. โรงเรียนมีระบบเครือข่ายสมบูรณ์แบบพร้อมใช้
3. โรงเรียนมีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานพร้อมใช้งาน
4. โรงเรียนมีชุดมัลติมีเดียสำหรับการจัดการเรียนรู้
5. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ ICT มากขึ้น และสถานศึกษามีศักยภาพ

ในการให้บริการทางการศึกษา

6. มีศูนย์การเรียนรู้ทันสมัยที่สามารถสืบค้นเพื่อจัดการเรียนรู้แบบสื่อสาร 2 ทางได้
7. มีสื่อประเภทดิจิทัล สำหรับใช้ในการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้า
8. มีซอฟต์แวร์ ลิขสิทธิ์เพื่อใช้ในการจัดการระบบ ICT
9. สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา
10. ครูผลิตและใช้สื่อผ่านเครือข่าย
11. เขตพื้นที่มีสื่อต้นแบบผ่านเครือข่ายทุกกลุ่มสาระ
12. ครูนำ Software pro/ desktop ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้
13. โรงเรียนมีผู้ดูแลระบบเครือข่ายและซ่อมบำรุง Distribution node เป็นหน่วยงานดูแลบำรุงรักษาระบบเครือข่ายและฮาร์ดแวร์ (สอศ. 65 แห่ง) (ราชมงคล 13 แห่ง) (ราชภัฏ 1 แห่ง)
14. มีระบบการบริหารจัดการโดยสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
15. มีระบบบริหารสารสนเทศ (MIS) ใช้กับสถานศึกษาและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลของสถานศึกษากับหน่วยงานในทุกระดับตลอดทั้งรายงานผลได้

16. โรงเรียนมีคู่มือการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนพัฒนาระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษาผลผลิต

1. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีเครือข่ายอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. ภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ โรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง และโรงเรียนมีคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน

การปฏิบัติงานร่วมกัน

3. โรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการพัฒนาจัดกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ

4. พี่เลี้ยงทุกคนได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. โรงเรียนทุกโรงเรียนมีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ

6. โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) ตามมาตรฐานการจัดการการเงิน

วัตถุประสงค์

1. โรงเรียนระบบภาคีเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง ศึกษานิเทศก์ โรงเรียนต้นแบบ

2. ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. องค์กรภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่

4. เครือข่ายอุปถัมภ์มีคู่มือแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนพัฒนา

โรงเรียนในพื้นที่

5. พี่เลี้ยงมีแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

6. พี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจและมีแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

7. ผู้บริหารและครูมีเอกสารวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีแนวทางร่วมกัน

ในการพัฒนาโรงเรียน

7.1 การเรียนรู้

7.2 กระบวนการคิดวิเคราะห์

7.3 เทคนิคการจัดการเรียนรู้ ครู พี่เลี้ยงร่วมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.4 มีแนวทางการร่วมมือให้ความช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ โรงเรียน

มีทรัพยากรเหมาะสมใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

8. การบริหารแบบมุ่งเน้น

8.1 โรงเรียนมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเหมาะสมและมีค่าใช้จ่ายรายหัวเป็นไปตามเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ

8.2 โรงเรียนบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการการเงิน 7 ประการ

8.3 โรงเรียนใช้ทรัพยากรและงบประมาณมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ เป็นไปตามแผนพัฒนาโรงเรียน

8.4 ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้
เหมาะสมกับความสามารถ

จากแผนการดำเนินงานดังกล่าวสามารถ สรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียน
หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว ตามเป้าหมายที่วางไว้ ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาและแผนงาน
ที่กำหนด ตามกรอบการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบบริหารการจัดการศึกษา
ให้มีเอกภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์
ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาระบบวางแผน
ระดม และจัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและ
ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

2. ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียน
การสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลักในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
เต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียน การปฏิบัติจริง ตลอดจนการปรับบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดเป็น
ผู้ชี้แนวทางในการเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียน
การสอน

3. ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปรับกระบวนการผลิต
การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุง
สวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหาร และบุคลากร
ทางการศึกษา

4. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร การใช้เครือข่าย ICT เพื่อการเรียนรู้ สื่อดิจิทัล เช่น E-library E-book
E-learning เว็บไซต์ เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เผยแพร่สู่สาธารณชน

5. ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การสนับสนุน
อุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์
มีงบประมาณเพียงพอต่อความต้องการพัฒนา

ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่

ปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนในพื้นที่เป็นอุปสรรคของโรงเรียนที่มุ่งจัดการศึกษาให้มี
คุณภาพได้ตามมาตรฐานทางการศึกษาของชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นเป็นที่
ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคม

มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในฝัน ดังเช่น เมษ ตัลยารักษ์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง การมีนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนท้ายเหมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนท้ายเหมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา คือ โรงเรียนมีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนน้อย บรรยากาศในการเรียนรู้มีน้อย คอมพิวเตอร์มีไม่เพียงพอ สื่อ ICT และแหล่งเรียนรู้แต่ละแหล่งวัสดุอุปกรณ์น้อย กิจกรรมเพิ่มพูนทักษะภาษาอังกฤษนอกเหนือการเรียนการสอนมีน้อย นักเรียนไม่ได้สัมผัสกับเจ้าของภาษาโดยตรง การสืบค้นและใช้เทคโนโลยีภายนอกโรงเรียนทำได้ยาก ครัวขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างสื่อ ICT ในการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการที่ใช้สื่อ ICT มีไม่เพียงพอ หลักสูตรการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ไม่ครอบคลุมซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ และด้านมีความเป็นไทย กิจกรรมในชุมชนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออกด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์มีน้อย แนวทางการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ด้านคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนท้ายเหมืองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ในด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ กำหนดให้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการอ่าน จัดระบบการวัดผลให้เอื้อประโยชน์ต่อการส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่าน จัดการสอนซ่อมเสริม จัดหาเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์เพื่อปรับระบบการสืบค้นข้อมูลและสื่อในห้องสมุด และจัดการเรียนรู้บูรณาการในการสืบค้นข้อมูล โดยใช้ ICT ลงในรายวิชาคอมพิวเตอร์ จัดอบรมให้ครูทุกคนสามารถใช้ระบบ E-learning ในการจัดการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษบูรณาการข้ามกลุ่มสาระและจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษนอกเหนือการเรียนการสอน ส่วนด้านความเป็นไทยควรจัดเวทีกลางแจ้งให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถทางด้านดนตรี กีฬา ศิลปะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นิวัตร นาคะเวช (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันส่วนใหญ่ต้องการได้รับการจัดสรรงบประมาณ อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการและคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม สื่อเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดอัตราค่าจ้างครู การพัฒนาครูไม่ต่อเนื่องและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนให้การสนับสนุนน้อยและไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2548) ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก (สมศ.) ได้เปิดเผยผลการประเมินภายนอกโรงเรียนในฝัน 421 แห่งจาก 921 แห่ง คิดเป็น 45.7% ของทั้งหมด ผลการประเมินพบว่าในภาพรวมได้มาตรฐาน 236 แห่ง คิดเป็น 56 % ส่วนสิ่งที่โรงเรียน

ในฝันต้องปรับปรุง คือมาตรฐานที่เกี่ยวกับผู้เรียน ด้านการคิดวิเคราะห์ การแสดงความรู้ และ มาตรฐานของครู ด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณวุฒิครู และหลักสูตรที่เหมาะสม กับผู้เรียนและท้องถิ่น สอดคล้องกับ สมบูรณ์ อวยศิลป์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน โรงเรียนใน โครงการ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในโรงเรียนในโครงการประสบปัญหาอยู่ ได้แก่ การขาดแคลนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ พลศึกษา และศิลปศึกษา ครูผู้สอนยังด้อยความรู้ ทักษะการผลิตและการใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนยังไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ทั้งใน ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ โรงเรียนในฝันส่วนใหญ่ต้องการการจัดหาสื่อ การเรียนการสอนประเภทคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และจัดหาทรัพยากร การศึกษาเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ เช่น ห้องสมุด โรงอาหาร ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่สมบูรณ์ และเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญใน การจัดหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการศึกษา และมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานหรือกิจกรรม สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น การจัดให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา ร้อยละ 90 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 55 มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย แผนแม่บท และแผนพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการนิเทศติดตามและ ประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษายังไม่สูงเด่นเพียงพอ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันว่า ให้โรงเรียนแจ้งข่าว เชิญชวนคณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือแผนแม่บทในการพัฒนา สถานศึกษา เข้าร่วมในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของแต่ละฝ่ายให้มากขึ้น ตลอดจนมี บทบาทในการพิจารณาจัดสรร งบประมาณและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่องและ จริงจัง เพื่อให้ผลสำเร็จของการบริหารงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันจะเห็นได้ว่า แม้โรงเรียนที่อยู่ในโครงการเดียวกันแต่ภาพความสำเร็จของ โรงเรียนแต่ละ โรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น งบประมาณ ทรัพยากร การบริหารจัดการ ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร การสนับสนุนของ ผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ศัพท์คำว่า ภาวะผู้นำตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Leadership) นี้มีผู้เรียกชื่อต่าง ๆ กันไป เช่น ผู้นำ ความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 106) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุขององค์การ

สุดิดดา พงศ์รัตนามาน (2542, หน้า 64) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ไม่มีการบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ และร่วมพลังช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของบุคคลและกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ภารดี อนันต์ธานี (2551, หน้า 77) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

แบส (Bass, 1985 p. 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับที่สูงกว่า

กริฟฟิน (Griffin, 1996, p. 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

ยुकล์ (Yukl, 1998, p. 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มเพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ดาฟท์ (Daft, 1999, p. 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purpose)

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลจูงใจต่อผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธา เกิดความยอมรับนับถือ และให้ความร่วมมือในการกระทำที่นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หรือเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้งานขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยให้งานขององค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล (Steers, 1991, p. 46) โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญยิ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544, หน้า 60)

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540, หน้า 15-16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและ

ความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณคดี ชูกาล (2540, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง

สุดา ทัพสุวรรณ (2541, หน้า 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

เบิร์น (Burn, 1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหา เพื่อยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง

แบนดูรา (Bandura, 1986, p. 6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผู้ควบคุมบังคับตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สร้างปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น

จากความหมายสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ที่ทำให้ครูซึ่งเป็นผู้สอนผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามโรงเรียนในพื้นที่ ดำเนินการไปตามทิศทางและวิธีที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้วยการใช้อำนาจ อิทธิพล สามารถในการจูงใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง คือ ยุคส์ (Yukl & Fleet, 1992) อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวคนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่าเบอร์นมีแนวคิด

ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบอร์น (Burns, 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของแบส

จากทฤษฎีของเบอร์น แบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี นอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจแบสได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์นและแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ใน

สถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลยต้องมีการเปลี่ยน เป้าหมายเพื่อความเป็นผู้นำ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

1. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
2. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
3. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของ เป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
4. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดใน ฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
5. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
6. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ประกอบไปด้วย องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (Bass & Avolio, 1990)

1. การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence or leadership: II or CL)
หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตาม จะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความ สม่่าเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นใน

ตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัย วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

ยูก์ (Yukl, 1994, p. 317) กล่าวว่า การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (formal authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

แบส (Bass, 1985, p. 317) ได้ศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา พบว่าผู้นำที่ใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากทุกคน เป็นผู้ซึ่งมีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริง และเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจและมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ และเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่ป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จของผู้ตาม ซึ่งการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ของผู้นำเป็นสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะมีอยู่เฉพาะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามบอกว่ามีผู้นำเกิดขึ้นเมื่อมีภาวะวิกฤตทางสังคมหรือเมื่อเกิดภาวะวิกฤตในองค์กร ผู้นำมีคุณสมบัติพิเศษเกิดขึ้นพร้อมกับวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่ที่สามารถแก้ภาวะวิกฤต และจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตามว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

สรุปได้ว่า การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฟังในเรื่องค่านิยมที่ดีงาม เสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงาน การตัดสินใจจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของตนเองสามารถพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานเน้นการรู้สึกต่อภารกิจร่วมกันและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงเอาไว้

2. การจูงใจด้านแรงคลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ

ท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แบส (Bass, 1985, p. 70) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจของผู้นำไว้ดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรมคือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทาย

ความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครงาน การได้อาสาเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิด และเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนรายงานหรือการจดบันทึกแบบยาว

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความยุ่งยากหรือความเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์ (Inspiring belief in "cause")

การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบาก ได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องมี

คุณค่าควรแก่การเสียดสี

4. การใช้ Pygmalion effect (Making of the Pygmalion effect-fulfilling prophecy) คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้จะทำดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้ รับการคาดหวังว่าทำไม่ได้ บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้จะพยายามทำอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่า ความเชื่อของผู้นำถูกต้อง การใช้ Pygmalion effect กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริม ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) ของผู้ใต้บังคับบัญชา เบอว์เกอร์ (Barker, 1992, pp. 160-166) กล่าวว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจในตนเองจะมีความคาดหวังสูงทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จในองค์การ

สรุปได้ว่า การจูงใจด้านแรงคลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายความคิด ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานและหาทางว่าจะทำอย่างไรงานจึงจะบรรลุเป้าหมาย พูดถึง สิ่งที่ต้องการ แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้และ พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมี การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการ หาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะ แตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมี วิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค ทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้น ให้ตั้งคำถามต่อคำนิยามของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

แบส (Bass, 1985, p. 110) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้กระตุ้นปัญญา ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้าน ความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียง เล็กน้อยแต่ละเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสานต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจาประสบการณ์แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ

4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญก้าวหน้า การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

เบส (Bass, 1995) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามนี้ถึงปัญหา และวิธีแก้ไขโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยม กำหนดจุดมุ่งหมายสร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่ายทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ผู้ตามใช้ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำและเหตุผลในการกระทำ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยั่วส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาพิจารณา ตรวจสอบข้อสมมติฐานที่สำคัญ ตลอดจนเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในหลายมุมมองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจ

ด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วินิจฉัยว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

แบส (Bass, 1985, p. 82) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เป็นลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางในการตอบสนองความต้องการทางด้านความต้องการความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพของเขา ซึ่งได้แบ่งลักษณะของการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงในลักษณะกลุ่ม โดยที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือน ๆ กัน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การคำนึงถึงในลักษณะของปัจเจกบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

แบส (Bass, 1985, p. 85 cited in Bass & Avolio, 1994) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1. เน้นการพัฒนา (A development orientation) ในการแสดงพฤติกรรมการเน้นการพัฒนาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และมอบหมายเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized orientation) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัว

กับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับรู้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ต้องทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหว และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นผู้นำแจ้งข้อมูลด้วยตนเองจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสซักถาม เพื่อทำความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ผู้นำได้มีโอกาสสังเกตปฏิกิริยาและความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน คือการที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน และจะพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหา ซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือผู้นำเพียงแต่รับฟังอย่างตั้งใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาระบายออกมา ช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่น ๆ ที่จะขอความช่วยเหลือ

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ ซึ่งเฮย์เนอร์ (Haynor, 1994, p. 33) กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์สูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือกระบวนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การดูแล การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต ประโยชน์ที่ผู้นำจะได้รับจากการเป็นพี่เลี้ยงคือ เพิ่มความเป็นวิชาชีพ เพิ่มการคงอยู่ สมรรถนะในการผลิตสูงขึ้น และเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ ดังนั้นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ควบคู่ไปกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำคาดหวังไว้ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

สรุปได้ว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลฟังเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเวลาสอนงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลง ผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไป ทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกลึกซึ้งความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership factors)

ผู้นำการแลกเปลี่ยนแตกต่างไปจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ไม่ตอบสนอง ความต้องการรายบุคคล ผู้ตาม รวมทั้งไม่พัฒนาความเจริญให้แก่ผู้ตาม แต่ผู้นำการแลกเปลี่ยน มุ่งใช้สิ่งของที่มีราคาเพื่อเป็นเครื่องแลกเปลี่ยนกับการทำงานของผู้ตาม โดยเมื่อผู้ตามได้ทำตามหน้าที่ที่ได้รับหมายสำเร็จแล้วได้สิ่งตอบแทน ขณะที่ผู้นำจะได้ผลงานจากลูกน้องไปเป็นผลงาน ของตน ดังนั้นการที่ผู้นำการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลก็เพราะว่าผู้ตามมองเห็นว่า หากทำตามที่ผู้นำ ต้องการแล้ว ตนจะได้รับประโยชน์ที่พอใจเป็นสิ่งตอบแทน (Kuhnert & Lewis, 1987)

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) บางครั้งเรียกว่า การแลกเปลี่ยนที่ สร้างสรรค์ (Constructive transaction) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแลกเปลี่ยนด้วยกระบวนการ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำองค์ประกอบกับผู้ตาม โดยถ้าหากผู้ตามใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นก็จะ ได้รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนตอบแทน ผู้นำแบบนี้จะทำเงื่อนไขข้อตกลงว่า หากผู้ตามทำสำเร็จ ตามที่ตนต้องการแล้วจะได้อะไรตอบแทนบ้างตามเกณฑ์ที่ตกลงไว้ ตัวอย่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เห็นได้จากการต่อรองพ่อแม่กับลูก จะอนุญาตให้ดูทีวีได้กี่ชั่วโมงถ้าลูกยอมซ้อมดนตรีตามตาราง กำหนด หรือหัวหน้าสัญญาจะอนุญาตให้พนักงานลาพักร้อนได้ถ้าหากสามารถทำเป้าหมายการขาย ได้ตามกำหนด เป็นต้น

คลิม โมสกี และเฮส (Klimoski & Hayes, 1980) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรให้รางวัล โดยมี เงื่อนไขของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา โดยศึกษาให้ผู้บังคับบัญชา จำนวน 231 คน พบว่า มี 6 ประการ คือ 1) การให้คำแนะนำที่ชัดเจน 2) มีการติดต่อสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ เกี่ยวกับงาน 3) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนใน

การกำหนดมาตรฐานของงาน 4) สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพยายามทำงานให้สำเร็จ
5) ทบทวนปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ 6) มีความมั่นคงและสม่ำเสมอกับผู้ได้บังคับบัญชา

บลองชาร์ด และจอห์นสัน (Blanchard & Johnson, 1982) ได้ให้ข้อเสนอไว้บนสรุป
ของผู้จัดการ 1 นาที (One Minute Manager) ว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์ของภาวะผู้นำ
การแลกเปลี่ยนนั้น ผู้จัดการต้องบอกจุดมุ่งหมายและวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
ถ้าลูกน้องเกิดความชำนาญ ผู้จัดการต้องบอกลูกน้องว่า เขาปฏิบัติงานอย่างไร บอกให้รู้ว่าตัวเองมี
ความรู้ดีอย่างไรต่อลูกน้อง และให้กำลังใจลูกน้องมากขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่บอกอย่าง
ชัดเจนว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะได้อะไรถ้าทำงานสำเร็จตามที่กำหนด มีการให้รางวัลเพื่อเป็น
การแลกเปลี่ยนในการสนับสนุนจากผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจได้ว่าจะได้รับ
อะไร มีการให้ความช่วยเหลือ และแสดงความพอใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดีและตรงตาม
เป้าหมาย

2. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by exception) เป็นผู้นำ
พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้ไปไปตามสถานภาพ
เดิมตราบเท่าวิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น
หรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานโดยผู้นำที่บริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก (Active form) จะแสดงออก
ทางพฤติกรรมเข้าไปกำกับตรวจสอบลูกน้องอย่างใกล้ชิดว่าได้ทำผิดหรือฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ที่
กำหนดหรือไม่ หากตรวจสอบพบผู้นำก็จะใช้มาตรการเข้าแก้ไขโดยทันที ตัวอย่างเช่น เมื่อหัวหน้า
พบว่าพนักงานขายให้บริการแก่ลูกค้าช้าหรือไม่สะดวก หัวหน้าจะตรงเข้าไปช่วยหรือบอกกล่าว
และทำการปรับปรุงแก้ไขทันที เป็นต้น พฤติกรรมของหัวหน้าจึงมีลักษณะการเสริมแรงเชิงลบ
(Negative reinforcement) แก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจ
สิ่งทีผิดพลาดจากมาตรฐานมีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดใน
การปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และมีการค้นหา
ข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by exception) เป็นพฤติกรรม
ของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่คล้ายกันแบบเชิงรุก กล่าวคือ จะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายาม
รักษาสถานภาพเดิม ตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมี
สิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานโดยผู้นำบริหารแบบวางเฉยเชิงลบ (Negative
form) มีลักษณะคล้ายคอยจับผิด เมื่อพบก็จะใช้วิธีการตำหนิ ลงโทษโดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบ

ล่วงหน้าเพื่อมีโอกาสได้ปรับปรุงแก้ไข หรือป้องกันก่อนพฤติกรรมของผู้บริหารแบบวางเฉยเชิงรับ จึงมีผลร้ายแรงต่อแรงจูงใจของผู้ตามยิ่งกว่าแบบเชิงรุก ดังกล่าวแล้ว

สรุปได้ว่า การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่รอให้เกิดความล้มเหลวหรือความผิดพลาดก่อนจึงเริ่มลงมือดำเนินการแก้ไขปัญหา บางครั้งไม่เข้าไปแก้ปัญหาจนกระทั่งปัญหานั้นกลายเป็นปัญหาที่รุนแรง บอกผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าที่เขาทำถูกต้อง และแสดงตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตนนั้นมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งใดที่ยังไม่พังก็ไม่ต้องไปซ่อมมัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

การบริหารองค์การ โดยทั่วไปมักมีวัตถุประสงค์เหมือนกัน คือการดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จให้องค์การมีประสิทธิผลสูงสุด องค์การจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างเช่น มีการบริหารที่ดี มีความสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาและวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน ดังนี้

แมกนุสัน (Magnuson, 1971, pp. 78-91) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะ ดังนี้ คือ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อารมณ์ มีอารมณ์ขัน ใจกว้าง เป็นคนเปิดเผย มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

บาร์ธ (Barth, 1990, p. 19) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูน้อยกับครูใหญ่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณลักษณะของโรงเรียนที่ดีและในทางตรงกันข้าม ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยและครูใหญ่เลวร้าย มีการหักหลัง มีการต่อสู้แย่งชิงอำนาจ สภาพความสัมพันธ์เชิงลบจะมีผลต่อการทำให้โรงเรียนเต็มไปด้วยปัญหามากขึ้นประการ ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก มีการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เอื้อเฟื้อต่อกันมีการสนับสนุนสร้างความไว้วางใจต่อกันส่งเสริมความรู้แก่กัน ความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลดีแก่บุคลากรอื่น ๆ และบรรยากาศของโรงเรียนด้วย ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูน้อยกับครูใหญ่เต็มไปด้วยความเคลือบแคลงไม่ไว้วางใจสวาทาที่ระแวงระวังทำที่ไม่มีความใกล้ชิด มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพไม่น่าร่มรื่นด้วยคุณภาพ

เพราะขาดความร่วมมือ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งแน่นอนว่าผลย่อมกระทบถึงเด็กและผู้ปกครองในที่สุด

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียน และโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดใหญ่ จะมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐในทุกด้าน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนนั้นเป็นผลมาจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำจากอดีตจนทำให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นหลายทฤษฎี ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีจุดเน้นที่ต่างกัน แต่การศึกษภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำใน 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมมุ่งคน และพฤติกรรมมุ่งงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของในองค์กร ผลงานวิจัยหลายฉบับ และแนวคิดจากนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) (Bass, 1985, p. 26) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลแบบเดิมแตกต่างจากผู้นำการแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา การคล้อย กระจุน ทำให้เกิดปัญญา และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไน้มน้ำใจจิตใจลูกน้อง ทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น

ประพจน์ เข้มทิม (2545) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีลักษณะเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยพจน์ รังงาม (2544) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) สำเร็จหรือไม่ก็คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์ (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05

วันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของบริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน และปัจจัยขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรและจะได้บริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ปัจจัยด้านสังกัดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

สังกัดของโรงเรียน หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งการบริหารออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาแทนการกำหนดให้มีส่วนราชการในระดับภูมิภาค เมื่อบัญญัติมีผลบังคับใช้ หน่วยงานเดิมของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัดและอำเภอ เช่น สำนักรศึกษาจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต้องยุบเลิกไป โดยหลอมรวมกันเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาถูกกำหนดให้อยู่ในเขต

พื้นที่การศึกษาตามสภาพทางภูมิศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 14) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 140) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และวันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2

สรุปได้ว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันและแต่ละเขตมีปัญหาแตกต่างกัน การบริหารงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านประเภทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ประเภทของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมถึงประถมศึกษาและเปิดสอนในระดับก่อนประถมถึงมัธยมศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อลักษณะของนำและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบงานต่างกันจะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำและตรงความสามารถความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสถานศึกษาที่มีการเปิดสอนระดับแตกต่างกัน ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสรัตน์ วิไลวรรณ (2545) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยสังกัดโรงเรียน น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแข่งขันโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเพื่อการบริหารด้านคุณภาพการศึกษา จำแนกไว้ 3 ขนาด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536)

ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน โรงเรียนขนาดกลาง 121-300 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป โรงเรียนถือเป็นองค์การศึกษาที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษา โดยกระจายอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ โรงเรียนมีขนาดต่างกันขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน หากนักเรียนมีจำนวน มากจะทำให้ขนาดของโรงเรียนใหญ่ และหากนักเรียนมีจำนวนน้อย จะทำให้ขนาดของโรงเรียนเล็กโดยขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพล ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นองค์ประกอบของผลการดำเนินงานของโรงเรียน และขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น กิจกรรมในองค์กรจะมีความซับซ้อน ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ ที่จัดไว้อาจลดลง ตลอดจนทรัพยากรที่มีอิทธิพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เปลี่ยนแปลงด้วย (Hoy & Miskel, 1991) และจากงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวิ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย สถานการณ์ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะเศรษฐกิจ ทางสังคมภายนอก ซึ่งขนาดของโรงเรียนจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อม ของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนจะเป็นตัวกำหนดขนาด โรงเรียนขนาดเล็กจะมี นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน ขนาดกลางมีนักเรียน 121-300 คน ขนาดใหญ่มีจำนวน 301 คนขึ้นไป ดังนั้น ความยุ่งยากในการบริหารของผู้บริหารจะไม่เหมือนกัน จึงส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ขนาดของโรงเรียนและ พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต นนทะคำจันทร์ (2551) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ต้นแบบโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ปัญหาพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .01$ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหา น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

สรุปได้ว่า ขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ย่อมมีภาระงานและความซับซ้อน ของงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยขนาดของโรงเรียน น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในฝัน

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ในการดำเนินงานจัดการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปได้ตามแผนการดำเนินงานก็คือครู และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพคือผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการวางระบบการบริหาร การสร้างบรรยากาศต่างๆ ให้เกิดขึ้น อันจะส่งผลต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนทั้งด้านภูมิหลัง ด้านการศึกษา ทักษะคิดในการบริหารจัดการ ความสามารถในการวางแผนการบริหาร การนิเทศติดตามประเมินผล และความสามารถในด้านการจัดการ ซึ่งดูได้จากกรณีนโยบายหรือปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน การบริหารงานบุคคลและงบประมาณ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรทั้งด้านวัตถุและบุคลากรในการสนับสนุนโรงเรียน โดยเฉพาะความร่วมมือจากผู้ปกครองในการสนับสนุน การศึกษาของนักเรียนและการอบรมสั่งสอนที่ต่อเนื่อง ทั้งในโรงเรียนและที่บ้าน งานเหล่านี้เป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาพึงกระทำ และสามารถส่งผลต่อผลผลิตทางการศึกษาได้เป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) สอดคล้องกับงานวิจัยของปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการแบบการจัดการ โดยการยกเว้น และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความคิดเชิงระบบ สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.074 + .315(X_{10}) + .126(X_2) + .137(X_7) + .109(X_8)$

ดารณี คงกระพันซ์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) ได้ร้อยละ 94.4 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.405 + 0.761(X_1) + 0.333(X_2)$

ศราวุธ ไชยเจริญ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามโรงเรียนประถมศึกษา $r = 0.83$ และจำแนกตามโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา $r = 0.84$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่งผลรวมคิดเป็นร้อยละ 70 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.70 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y} = 1.178 + 0.724X$

อรพรรณ ฉัตรกระโทก (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธรบาทบัวบก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ได้ร้อยละ 48.20 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.543 + .397(X_1) + .209(X_2) \text{ หรือในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ } \hat{Z} = .485(Z_1) + .253(Z_2)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

โอฬาร บุญมี (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$

ธนกร มะอาจเลิศ (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายด้านมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่ง อำเภอหนึ่ง โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2

อมราภรณ์ ไปเจอะ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลปรากฏว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1991) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านความมีการมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล้อย และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้

ภารดี อนันต์นำวี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กานิ่ง ผุดผ่อง (2547) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทเลียา ศรีใส (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาปรับปรุง โรงเรียน ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถคงอยู่ได้และการที่โรงเรียนจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาสอดคล้อง กับข้อคิดของ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ที่กล่าวว่าบริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

สมโชค โพธิ์งาม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถใน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างมีความสุข และโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จริยาภรณ์ พรหมิ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน ระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถ ในการพยากรณ์ 62.10 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .384 + .222(X_1) + .202(X_{11}) + .150(X_4) + .140(X_9) + .123(X_5)$$

$$\hat{Z} = .250(Z_{x1}) + .236(Z_{x11}) + .174(Z_{x4}) + .157(Z_{x9}) + .141(Z_{x5})$$

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนของครู พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

แบส (Bass, 1985) ได้ทำการศึกษานำร่อง (Pilot study) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารใน กองทัพบกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 176 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ผลการศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจและประสิทธิภาพของ

หน่วยงานตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำเชิงจัดการ 2) การทุ่มเทความพยายามในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพที่น่านับถือของผู้นำการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการยอมรับความแตกต่างของบุคคลตามลำดับ และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการ โดยยึดกฎระเบียบ

คูห์นอร์ท และเลวิส (Kuhnert & Lewis, 1987) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไปจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่าผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะเสียผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ถูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือ ผลตอบแทนได้ไปวัน ๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

แมคเคอร์เทน (Mc Curtain, 1989, p 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนออลาเมตา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน 8 รายการ พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

เคนดริค (Kendrick, 1988, p. 1330-A) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยวิจัยเชิงคุณภาพผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 1880-A) ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และสภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็ก ซึ่งใช้แนวคิดของ คาเมรอน (Cameron) ในการประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัยใน 9 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการของนักศึกษา ด้านวิชาชีพ ด้านสุขภาพขององค์กร ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างอาจารย์ ความเปิดของระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร

ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กับประสิทธิผลของวิทยาลัย โดยรวมแต่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในด้านประสิทธิผลของวิทยาลัยคือด้านการพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา กับภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ย่อมมีภาระงานและความซับซ้อนของงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา พ.ศ. 2558 จำนวน 348 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของโรงเรียนดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	48	42
ขนาดใหญ่	300	208
รวม	348	250

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัดประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 52 ข้อ มี 5 ด้าน ด้านระบบบริหารและการจัดการ จำนวน 12 ข้อ ด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 19 ข้อ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 ข้อ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 7 ข้อ ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะผู้นำ 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ ด้านการใช้อิทธิพล ด้านอุดมการณ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 4 ข้อ ด้านการสร้างแรงคลใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 5 ข้อ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก จำนวน 5 ข้อ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. กำหนดกรอบเนื้อหาโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ ซึ่งมีทั้งหมด 87 ข้อ
3. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จากหลักการและทฤษฎีในข้อ 1
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรงการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามีดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 จัดทำร่างแบบสอบถามแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
 - 1.2 นำแบบสอบถามผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจแก้ภาษาความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

ดร.สมุท ชำนาญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศิริสมศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.ภารดี อนันต์นารี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.สม โภชน์ อเนกสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 และแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38 -.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ฉบับ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน เท่ากับ .97 และ .98 ตามลำดับ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เพื่อ

ขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 250 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรฐานตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์
 2. นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป
 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เป็นแบบสอบถามจำนวน 35 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert & Likert, 1976) มี 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25) แล้วแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เป็นแบบสอบถามจำนวน 52 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert & Likert, 1976) มี 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25) แล้วแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .61-.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .41-.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .21-.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประยุกต์ (SPSS for windows) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
4. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
5. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ผล การดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
Df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน	สังกัดของโรงเรียน
X_{11}	แทน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1
X_{12}	แทน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

X_2	แทน	ประเภทของโรงเรียน
X_{21}	แทน	โรงเรียนประถมศึกษา
X_{22}	แทน	โรงเรียนขยายโอกาส
X_3	แทน	ขนาดของโรงเรียน
X_{31}	แทน	โรงเรียนขนาดกลาง
X_{32}	แทน	โรงเรียนขนาดใหญ่
X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_{41}	แทน	ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์
X_{42}	แทน	ด้านการสร้างแรงคลใจ
X_{43}	แทน	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_{44}	แทน	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
X_5	แทน	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
X_{51}	แทน	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
X_{52}	แทน	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก
X_{53}	แทน	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y	แทน	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
Y_1	แทน	ด้านระบบบริหารและการจัดการ
Y_2	แทน	ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
Y_4	แทน	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
Y_5	แทน	ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	คะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ค่าความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ค่าความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผล การดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด สระแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 2 จำนวนครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสังกัด ประเภทและขนาด โรงเรียน

สถานภาพของครู	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดของโรงเรียน		
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1	160	64.00
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2	90	36.00
รวม	250	100.00
ประเภทของโรงเรียน		
1. ประถมศึกษา	54	21.60
2. ขยายโอกาสทางการศึกษา	196	78.40
รวม	250	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดกลาง	43	17.20
2. ขนาดใหญ่	207	82.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นครูที่สังกัดโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และครูที่สังกัดโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และพบว่าครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประเภทของโรงเรียน เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 และพบว่าครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$n = 250$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์	4.02	.67	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.04	.68	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.02	.69	มาก	3
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล	3.92	.71	มาก	4
รวม	4.00	.62	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์

ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.11	.74	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ	4.15	.90	มาก	1
3. ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต	3.92	.85	มาก	7
4. ผู้บริหารเป็นคนที่กล้ารับผิดชอบ	4.06	.73	มาก	3
5. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม	3.98	.82	มาก	5
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพยกย่อง	4.05	.80	มาก	4
7. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	3.93	.80	มาก	6
รวม	4.02	.67	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละประโยชน์
ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารเป็นคนที่กล้ารับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย	4.08	.75	มาก	2
2. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	.79	มาก	4
3. ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.04	.81	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ	4.10	.78	มาก	1
รวม	4.04	.68	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ผู้บริหารแสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานหามุมต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา	4.00	.78	มาก	4
2. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการ ทำงานแบบใหม่	3.99	.78	มาก	5
3. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	4.02	.75	มาก	3
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกกล้า ที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.03	.76	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ไข ปัญหา	4.10	.79	มาก	1
รวม	4.02	.69	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด
ความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาเป็นสิ่งที่
ท้าทาย ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการ
ทำงานแบบใหม่

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานทุกคน	3.94	.73	มาก	1
2. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่ละคน	3.88	.82	มาก	4
3. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.92	.79	มาก	3
4. ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถ เข้ากับผู้อื่นได้	3.94	.75	มาก	2
รวม	3.92		มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก
ได้แก่ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถ
เข้ากับผู้อื่นได้ และผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย
ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำ
การแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.93	.75	มาก	2
2. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	3.95	.65	มาก	1
3. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	3.53	.94	มาก	3
รวม	3.80	.62	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว แบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้าน
การให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ
ผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้ในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน	3.95	.88	มาก	2
2. ผู้บริหารบอกชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับอะไร ถ้าทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.86	.92	มาก	5
3. ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับ รางวัลความพยายามในการทำสิ่งนั้น	3.89	.90	มาก	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
4. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.93	.84	มาก	3
5. ผู้บริหารแสดงความพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี	4.06	.72	มาก	1
รวม	3.93	.75	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ผู้บริหารให้ในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารบอกชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับอะไร ถ้าทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเข้ามาดำเนินการด้วยตนเองเมื่องานที่สั่งให้ปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์	3.90	.82	มาก	4
2. ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไขเมื่อพบว่างานที่สั่งให้ปฏิบัติได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	4.00	.74	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. ผู้บริหารค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.89	.83	มาก	5
4. ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด	3.98	.74	มาก	3
5. ผู้บริหารใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาด	3.98	.73	มาก	2
รวม	3.95	.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไขเมื่อพบว่างานที่สั่งให้ปฏิบัติได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่า สิ่งที่เขาทำถูก	3.68	.95	มาก	2
2. ผู้บริหารคอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาด ของผู้ร่วมงาน	3.86	.84	มาก	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. ผู้บริหารปล่อยให้งานเกิดความผิดพลาดเสียก่อน จึงจะดำเนินการ	3.35	1.28	มาก	5
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเขาเป็นคนเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม”	3.41	1.19	มาก	3
5. ผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ปัญหากว่าปัญหานั้น จะถึงขั้นรุนแรง	3.40	1.27	มาก	4
รวม	3.53	.94	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารคอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าสิ่งที่เขาทำถูก และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเขาเป็นคนเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม” ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารปล่อยให้งานเกิดความผิดพลาดเสียก่อน จึงจะดำเนินการ

ตอนที่ 3 การศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของโรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและ
รายด้าน

ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านระบบบริหารและการจัดการ	4.20	.56	มาก	1
2. ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.98	.57	มาก	5
3. ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.10	.59	มาก	2
4. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.00	.65	มาก	4
5. ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากร ทางการศึกษา	4.05	.62	มาก	3
รวม	4.06		มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านระบบบริหารและการจัดการ ด้านพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของโรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว
ด้านระบบบริหารและการจัดการ

ด้านระบบบริหารและการจัดการ	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เกิด จากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง	4.28	.67	มาก	1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านระบบบริหารและการจัดการ	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
2. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบบริหารตามความต้องการของชุมชน	4.12	.72	มาก	11
3. โรงเรียนกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์สอดคล้องกับเจตนารมณ์และทิศทางของโรงเรียนในพื้นที่	4.25	.65	มาก	4
4. โรงเรียนจัดวางโครงสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี	4.22	.72	มาก	6
5. โรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาโรงเรียนตนเอง	4.22	.67	มาก	5
6. โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การแบบกัลยาณมิตร	4.10	.79	มาก	12
7. โรงเรียนมีระบบการวางแผนกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เน้นการปรับปรุงพัฒนาอย่างสมบูรณ์รอบด้าน	4.17	.70	มาก	9
8. โรงเรียนมีความสามารถให้บริการทางการศึกษาได้ครอบคลุมทั่วถึงผู้รับบริการในเขตพื้นที่บริการ	4.20	.71	มาก	8
9. โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพอย่างเข้มแข็งและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของโรงเรียน	4.21	.64	มาก	7
10. โรงเรียนใช้ระบบเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) เพื่อยกระดับการศึกษาของโรงเรียน	4.13	.66	มาก	10
11. โรงเรียนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและลดความเสี่ยงได้	4.27	.69	มาก	2
12. โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการและมีความสามารถพิเศษ	4.26	.67	มาก	3
รวม	4.20	.56	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านระบบบริหารและการจัดการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์

และแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและลดความเสี่ยงได้ และโรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการและมีความสามารถพิเศษ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การแบบกัลยาณมิตร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้

ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนทุกคนอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.87	.85	มาก	17
2. นักเรียนทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า	3.80	.82	มาก	18
3. นักเรียนทุกคนใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	3.96	.71	มาก	11
4. นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ทุกคนสามารถสร้างและนำเสนอผลงานโดยใช้คอมพิวเตอร์	3.87	.83	มาก	16
5. นักเรียนทุกคนมีผลงานที่แสดงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	3.88	.80	มาก	15
6. นักเรียนทุกคนได้รับการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตในด้านการจัดการดูแลช่วยเหลือตนเอง	3.99	.75	มาก	10
7. นักเรียนมีจิตสำนึกเพื่อสังคมส่วนรวม	3.93	.75	มาก	12
8. นักเรียนมีทักษะการจัดการ การสร้างอาชีพ สร้างงาน และการประกอบการ	3.90	.77	มาก	13
9. โรงเรียนร้อยละ 25 มีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน	3.64	.98	มาก	19
10. นักเรียนทุกคนกล้าแสดงออก และได้แสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ	3.88	.78	มาก	14

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
11. นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด	4.06	.67	มาก	9
12. นักเรียนทุกคนใช้ภาษาไทยสื่อสารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.70	มาก	7
13. นักเรียนทุกคนมีผลงานและได้แสดงออกซึ่ง การอนุรักษ์ สืบสานศิลปประเพณี วัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.08	.66	มาก	6
14. โรงเรียนมีหลักสูตรมีเอกลักษณ์โดดเด่นสอดคล้อง กับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน	4.11	.68	มาก	5
15. โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ เพียงพอเหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียน	4.20	.69	มาก	1
16. โรงเรียนใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับ การจัดการกระบวนการเรียนรู้	4.12	.63	มาก	4
17. โรงเรียนมีเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตร ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.07	.71	มาก	8
18. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์และห้องคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย	4.16	.76	มาก	2
19. โรงเรียนมีผลงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร อย่างน้อย 1 เรื่อง	4.13	.74	มาก	3
รวม	3.98	.57	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียน พัฒนาห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนมี ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์และห้องคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย และ โรงเรียนมี

ผลงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 เรื่อง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียน ร้อยละ 25 มีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของ โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี	4.16	.72	มาก	2
2. ผู้บริหารและครูทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.94	.76	มาก	8
3. ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.16	.65	มาก	1
4. ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ	4.12	.67	มาก	5
5. ครูได้รับการบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ	4.10	.66	มาก	6
6. ครูทุกคนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาตัวอย่าง ผลงาน และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี	4.08	.66	มาก	7
7. ครูทุกคนมีการปฏิรูปการเรียนรู้	4.14	1.45	มาก	4
8. ครูและบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.14	.65	มาก	3
รวม	4.10	.59	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร

และครูสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี และครูและบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนใช้ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ และศูนย์การเรียนรู้พื้นฐาน ชุมมัลติมีเดีย และศูนย์การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	.78	มาก	2
2. ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.11	.79	มาก	1
3. โรงเรียนมีและใช้สื่อดิจิทัล เช่น E-library, E-book, E-learning เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.92	.76	มาก	6
4. โรงเรียนพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.05	.75	มาก	4
5. โรงเรียนมีซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ	3.90	.81	มาก	7
6. โรงเรียนมีเครือข่ายในการดูแลบำรุงรักษาสื่อดิจิทัล	3.95	.79	มาก	5
7. โรงเรียนมีระบบบริหารสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลประมวลผลและรายงานผลการดำเนินงานทั้งระบบ	4.05	.71	มาก	3
รวม	4.00	.65	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โรงเรียนใช้ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ และศูนย์การเรียนรู้ พื้นฐาน ชุมชนวัดมีเดีย และศูนย์การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีระบบบริหารสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลประมวลผลและรายงานผลการดำเนินงานทั้งระบบ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อพัฒนาระบบบริหารการจัดการ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ของผลการดำเนินงานของโรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว
ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา

ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากร ทางการศึกษา	<i>n</i> = 250		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนมีเครือข่ายอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนา	4.00	.81	มาก	6
2. โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ โรงเรียนต้นแบบ และพี่เลี้ยง	4.02	.80	มาก	5
3. โรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดแนวทาง การพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับ กับครูอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.70	มาก	3
4. โรงเรียนมีคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.04	.69	มาก	4
5. โรงเรียนมีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไปตาม เกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ	4.08	.71	มาก	2
6. โรงเรียนดำเนินการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการการเงิน	4.12	.67	มาก	1
รวม	4.05	.62	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทาง

การศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการการเงิน โรงเรียนมีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ และโรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอนร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีเครือข่ายอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการดำเนินงานของโรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ปัจจัย	X ₁	X ₁₁	X ₁₂	X ₂	X ₂₁	X ₂₂	X ₃	X ₃₁	X ₃₂	X ₄	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₅	X ₅₁	X ₅₂	X ₅₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1	.610 **	.552**	.424**	.538**	.643**	.640**	.597**	.649**	.650**	.567**	.650**	.557**	.574**	.580**	.667**	.670**	.580**	.633**	.773**	.725**	.731**	.643**	.650**
X ₁₁		1	.479**	.592**	.627**	.634**	.647**	.650**	.549**	.630**	.658**	.634**	.549**	.597**	.659**	.655**	.602**	.605**	.574**	.632**	.610**	.658**	.640**	.625**
X ₁₂			1	.650**	.655**	.605**	.597**	.630**	.649**	.574**	.549**	.658**	.588**	.579**	.580**	.650**	.598**	.650**	.666**	.632**	.658**	.660**	.667**	.649**
X ₂				1	.798**	.773**	.680**	.957**	.699**	.668**	.745**	.767**	.908**	.702**	.654**	.593**	.763**	.657**	.592**	.879**	.972**	.807**	.716**	.670**
X ₂₁					1	.809**	.593**	.763**	.657**	.592**	.879**	.972**	.807**	.716**	.743**	.665**	.864**	.789**	.725**	.731**	.610**	.592**	.552**	.632**
X ₂₂						1	.686**	.733**	.939**	.559**	.598**	.632**	.679**	.663**	.631**	.777**	.725**	.758**	.766**	.773**	.610**	.592**	.647**	.633**
X ₃							1	.518**	.540**	.577**	.606**	.588**	.579**	.538**	.597**	.574**	.602**	.531**	.643**	.580**	.789**	.851**	.864**	.650**
X ₃₁								1	.807**	.765**	.724**	.753**	.681**	.725**	.773**	.758**	.766**	.840**	.552**	.549**	.605**	.614**	.650**	.649**
X ₃₂									1	.798**	.773**	.680**	.957**	.699**	.668**	.745**	.767**	.908**	.864**	.649**	.670**	.680**	.699**	.670**
X ₄										1	.864**	.851**	.789**	.725**	.731**	.591**	.610**	.592**	.632**	.552**	.561**	.873**	.649**	.680**
X ₄₁											1	.882**	.851**	.773**	.768**	.424**	.580**	.627**	.647**	.586**	.595**	.910**	.670**	.680**
X ₄₂												1	.887**	.758**	.760**	.606**	.643**	.634**	.640**	.574**	.597**	.905**	.910**	.680**
X ₄₃													1	.766**	.809**	.556**	.640**	.658**	.655**	.614**	.603**	.910**	.699**	.699**
X ₄₄														1	.840**	.552**	.549**	.567**	.605**	.545**	.564**	.896**	.625**	.625**
X ₅															1	.538**	.597**	.574**	.574**	.602**	.531**	.560**	.896**	.631**

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัย	X ₁	X ₁₁	X ₁₂	X ₂	X ₂₁	X ₂₂	X ₃	X ₃₁	X ₃₂	X ₄	X ₄₁	X ₄₂	X ₄₃	X ₄₄	X ₅	X ₅₁	X ₅₂	X ₅₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₅₁																1	.568**	.579**	.581**	.549**	.498**	.658**	.549**	.631**
X ₅₂																	1	.568**	.579**	.581**	.549**	.498**	.649**	.658**
X ₅₃																		1	.754**	.778**	.654**	.705**	.655**	.653**
Y ₁																			1	.808**	.813**	.803**	.706**	.922**
Y ₂																				1	.782**	.796**	.706	.919**
Y ₃																					1	.843**	.660**	.910**
Y ₄																						1	.662**	.920**
Y ₅																							1	.910**

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยสังกัด ปัจจัยประเภทโรงเรียน ปัจจัยของขนาดโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 19 ค่า *tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละด้าน

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1	.923	1.084
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2	.922	1.085
3	โรงเรียนประถมศึกษา	.994	1.006
4	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	.850	1.176
5	โรงเรียนขนาดกลาง	1.000	1.000
6	โรงเรียนขนาดใหญ่	.983	1.018
7	ด้านการใช้สิทธิพลด้านอุดมการณ์	.238	4.197
8	ด้านการสร้างแรงคลใจ	.182	5.506
9	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.172	5.805
10	ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	.173	5.788
11	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	.198	5.056
12	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก	.197	5.075
13	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	.567	1.763

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542, หน้า 252; Kleinbaum, Kupper, Muller, and Nizam, 1998, pp. 141-142)

ตารางที่ 20 ปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ลำดับที่	ปัจจัย	R	R ²	ร้อยละ
1	สังกัดของโรงเรียน (X ₁)	0.245**	0.060	06.00
2	ประเภทของโรงเรียน (X ₂)	0.127**	0.016	01.60
3	ขนาดของโรงเรียน (X ₃)	0.120**	0.014	01.40
4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X ₄)	0.699**	0.489	48.90
5	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน(X ₅)	0.549**	0.301	30.10
	รวม	0.775**	0.600	60.00

** $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ร่วมกัน ได้ร้อยละ 60.00

ตารางที่ 21 อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ จากปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย
ที่ใช้พยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ขั้นตอน	ตัวพยากรณ์	R	R ²	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X ₄₃	.699	.489	48.90
2	X ₄₃ X ₅₃	.745	.555	55.50
3	X ₄₃ X ₅₃ X ₃	.760	.577	57.70
4	X ₄₃ X ₅₃ X ₃ X ₄₁	.776	.602	60.20

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ปัจจัยขนาดของ

โรงเรียน และปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ มีอำนาจพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยเท่ากับ .776 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 60.20

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ จึงนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F-test

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	4	44.630	11.158	92.686*	.000
ความคลาดเคลื่อน	245	29.495	.120		

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้พยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{43})	.118	.053	.376	5.538*	.000
ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (X_{53})	.055	.026	.262	5.753*	.000
ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน (X_3)	.108	.059	.262	3.979*	.000
ปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (X_{41})	.217	.053	.259	3.936*	.000
ค่าคงที่ (a)	1.503	.146		10.313*	.000
$R = .776$ $R^2 = .602$ $S.E.est = .3469$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .776 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .3469 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ และค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.503 + .118(X_{43}) + .055(X_{53}) + .108(X_3) + .217(X_{41})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .146(Z_{43}) + 0.71(Z_{53}) + .134(Z_3) + .276(Z_{41})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และ

ปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ สามารถทำนายผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 60.20 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้วได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน 2. ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน 3. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน 4. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล 5. สร้างพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ในปีการศึกษา พ.ศ. 2558 จำนวน 250 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน มีทั้งหมด 52 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .38-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว มีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้าง

แรงคลใจ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ดังนี้

1.1.1 ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารเป็นคนที่ยอมรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต

1.1.2 ด้านการสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ผู้บริหารแสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกล้ำที่ที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการทำงานแบบใหม่

1.1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานทุกคน ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน

1.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความพอใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ผู้บริหารให้ในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับ

ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารบอกชัดเจนว่า ผู้ร่วมงานจะได้รับอะไร ถ้าทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

1.2.2 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไข เมื่อพบว่างานที่สั่งให้ปฏิบัติได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และผู้บริหาคิดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะให้ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารคอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าสิ่งที่เขาทำถูก และผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเขาเป็นคนเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม” ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารปล่อยให้งานเกิดความผิดพลาดเสียก่อนจึงจะดำเนินการ

2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านระบบบริหารและการจัดการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านระบบบริหารและการจัดการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้เข้มแข็งและลดความเสี่ยงได้ และโรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการและมีความสามารถพิเศษ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร

2.2 ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์และห้องคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย และโรงเรียนมีผลงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 เรื่อง ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนร้อยละ 25 มีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน

2.3 ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนา ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี และครูและบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.4 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โรงเรียนใช้ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ และศูนย์ การเรียนรู้พื้นฐาน ชุดมัลติมีเดีย และศูนย์การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมี ประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีระบบบริหารสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลประมวลผลและ รายงานผลการดำเนินงานทั้งระบบ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อ พัฒนาระบบบริหารจัดการ

2.5 ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน ดำเนินการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการการเงิน โรงเรียนมีครู และทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไปตามเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ และโรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัด กระบวนการเรียนการสอนร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียน มีเครือข่ายอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{43}) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (X_{53}) ปัจจัยขนาดโรงเรียน (X_3) และด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (X_{41}) สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 60.20 ได้สมการ พยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.503 + .118(X_{43}) + .055(X_{53}) + .108(X_3) + .217(X_{41})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .146(Z_{43}) + 0.71(Z_{53}) + .134(Z_3) + .276(Z_{41})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตามบทบาทของตนเอง (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2556) และเนื่องจากเป็นยุคแห่งการปฏิรูป การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษาอื่น ๆ ภารกิจของสถานศึกษามีมาก ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถจะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงจะต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะสามารถประสานงานกับบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบส (Bass, 1985, p. 60) ซึ่งได้เสนอพฤติกรรมผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบดังกล่าวจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความสามารถ ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เครื่องข่ายการศึกษา วังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสานาด นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดพื้นที่เขตการศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนุชดา ศาลางาม (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันที่เป็นอยู่การทำงานในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีกระบวนการที่เปลี่ยนไป ครูรับผิดชอบในภาระงานมากขึ้น ทำให้สามารถบริหารดูแลตนเองได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารเป็นเพียงอำนวยความสะดวกในแต่ละงานเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย ธินทัพ (2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพร แฉวไชสง (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านระบบบริหารและการจัดการ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากรทางการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนในฝัน เป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ และที่สำคัญการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

บนพื้นฐานทุกคน มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนโดยใช้กระบวนการบริหารที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต นนทะคำจันทร์ (2551) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า ปัญหาพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .01$ โดยโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยสังกัดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารต่างกัน ย่อมมีผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ปัจจัยประเภทของโรงเรียนความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาที่มีการเปิดสอนระดับแตกต่างกัน ทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและผลการดำเนินงานแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อขนาดโรงเรียนใหญ่ขึ้นกิจการในโรงเรียนมีความซับซ้อน ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่างๆที่จัดไว้อาจลดลง สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ฤทธิรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์ (2548) ที่ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ปัจจัยสังกัดโรงเรียน ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีปัญหาแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารต่างกัน ย่อมส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หนองตะไกร (2548) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 มีผลการดำเนินงานสูงกว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2

4.2 ปัจจัยประเภทของโรงเรียนส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัว มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการจัดระบบนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

สอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์ณี คงกระพันธ์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ปัจจัยขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทำให้มีความแตกต่างกันด้านการจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรต่างๆทำให้ความพร้อมที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันยังมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี อนันต์นาวิ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอก ซึ่งขนาดของโรงเรียนมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปตามความพร้อมของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะจำนวนนักเรียนจะเป็นตัวกำหนดขนาด โรงเรียนขนาดเล็ก จะมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา ขนาดกลาง มีนักเรียน 121-300 คน ขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 300 คนขึ้นไป ดังนั้น ความยุ่งยากในการบริหารของผู้บริหารจะไม่เหมือนกันจึงส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน

4.4 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความรู้และความตั้งใจเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประสานความร่วมมือทำให้บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยอิทธิพลที่เชื่อมโยงต่อผลสำเร็จ (ถวิล มาตรฐาน, 2544) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ พรหมิ (2559)

ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน การวิจัย ในชั้นเรียน พฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{43}) ปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (X_{53}) ปัจจัยขนาดโรงเรียน (X_7) และปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (X_{41}) จากผลการวิจัย พบว่า สามารถพยากรณ์ ร่วมกันได้ร้อยละ 60.20 ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว (2556) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้บริหาร และครูให้เป็นมืออาชีพ โดยปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม และพัฒนาให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการ สร้างเครือข่ายพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ครูและผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีมาตรฐานและจรรยาบรรณ วิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คารณี คงกระพันซ์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_7) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) ได้ร้อยละ 94.4 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการใน รูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = -0.405 + 0.761(X_7) + 0.333(X_2)$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจากผล การศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เพื่อจะได้รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการให้คำแนะนำ การนิเทศติดตาม ไม่ควรปล่อยให้งานเกิดความผิดพลาดเสียก่อน
3. จากผลการวิจัย พบว่า ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพนักเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรเน้นให้นักเรียนมีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน
4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
5. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสังกัดของโรงเรียน ปัจจัยประเภทของโรงเรียน ปัจจัยขนาดของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว และสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน คือ ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{43}) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (X_{33}) ขนาดของโรงเรียน (X_3) และด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (X_{41}) จึงเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินงาน โครงการต่างๆของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผล
การดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ขวัญใจ ศรีทาพัทธ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคทลียา ศรีไส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยาภรณ์ พรหมมี. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จรีรัตน์ วิลาวรรณ. (2545). การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชัยพจน์ รังงาม. (2544). SBM นวัตกรรมการปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 4(10), 53-58.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่าย
การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี คงกระพันธ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถ้วน จาว หยาง. (2550). ภาวะผู้นำของอธิการบดีและวัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศ
สาธารณรัฐประชาชนจีน. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ *School Based
Management: SBM*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ชนกร มะอาจเลิศ. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์.
งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิวัตร นาคะเวช. (2549). การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. โครงการวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- นิตานาด นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และ ความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพจน์ เข้มทิม. (2545). การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ. วารสารบริหารศึกษามศว, 1(2), 33-35.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะพร แถวไรสง. (2557). ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พนุชดา ศาลางาม. (2551). *ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศ ไข่เฮ้ง. (2549). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- เมฆ ตัลยารักษ์. (2548). *การประเมินโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนทำยมเมืองวิทยาเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- รสสุคนธ์ ถิ่นทวี. (2555). *ประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamhrm.com/report/management>
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณคดี ชูกาล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันเพ็ญ หนองตะไกร. (2548). ผลการดำเนินงานและแนวทางเสริมสร้างการดำเนินงานของ
โรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำ.
กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ศราวุธ ไชยเจริญ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนในอำเภอเขาคอกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิริยานูวัฒน์. (2548). บทความทางการประเมิน โครงการ เล่ม 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). ผู้นำ. ใน เอกสารประกอบการสอนหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา
(หน้า 8-13). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัช สดารัตน์. (2551). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน โรงเรียน โนโครงการ
หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดัฒดา พงศ์รัตนามาน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา
คุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วม โครงการ
พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ภาวะผู้นำทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 5 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2556). *ข้อมูลพื้นฐานและการบริหาร และการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2556). *ข้อมูลพื้นฐานและการบริหาร และการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *กระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ.*
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการ เขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.*
- อรพรรณ ฉัตรกระโทก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตพระพุทธบาทบัวบก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อนุชิต นนทะคำจันทร์. (2551). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัมพร อิศรารักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- โอฬาร บุญมี. (2547). *ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Barth, R. (1990). *Improving schools from within.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. In R.W. Woodman, & W.A. Passmore (Eds.). Research in Organizational Change and Development, 4, 231-272.*
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation.* New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1991). *Transformational leadership: Industrial, military and education impact.* New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1995). *Leadership and performance beyond expectations.* New York The Free Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Blanchard, K., & Johnson, S. (1982) . *The one minute manager.* New York: William Morrow.
- Burns, J. M. (1978). *The relationship of school effitiveness to selected dimension of principals Instructional Leadership in elementary school in the state of Connecticut. Dissertation Abstracts International, 51(12A), 3967-1990.*
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.).* New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership theory and practice.* Fort Worth, TX: Dryden Press.
- DuBrin, J. A. (1998). *Leadership research findings, practice, and skill.* n.p: Houghton: Mifflin.
- Griffin, R. W. (1996). *Management (5th ed.).* Houghton: Mifflin.

- Haynor, P. M. (1994). The Coaching, Precepting, and Monitoring Roles of the Leader within an Organization Setting. *Holistic Nursing Practice*, 9(1), 31-4.
- Hoy, W. K., & Cecil, G. M. (1991). *Educational administration : Theory research and practice* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort a reflective study. *Dissertation Abstracts international*, 49(6), 330-A.
- Klimoski, R. J., & Hayes, N. J. (1980). *Leader behavior and subordinate motivation*. *Personnel Psychology*, 33, 543-555.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuhert, K. W., & Liwis, P. (1987). Transactional and transformation leadership: A constructive developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12(3), 648-657.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New way of management conflict*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Magnuson, W. G. (1971). *The Characteristics of Successful School Business Managers* (Unpublished) Doctoral Dissertation. University of Southern California, Los Angeles Inc.
- Mc Curtain, B. L. (1989). Elementary school principle competencies and school effectiveness instructional staff perception. *Dissertation Abstracts International*, 18(1), 41-A.
- Murray, M. F. B. (1988). A study of transformational leadership organizational effectiveness and demographics in selected small college settings. *Dissertation Abstracts international*, 50(7), 1880-A.
- Steer, M. R. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Yukl, G., & Fleet, D. V. D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations ;in handbook of industrial and organization psychology*. California: Consulting Psychologists.
- Yukl, L. P. (1998). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: McGraw.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว1109

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 เมษายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิพย์ ทาศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการ วิจัย ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึง ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง ได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร. 087-803-4475

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/773

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิพย์ ทาศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดของท่าน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย โทร. 087-803-4475

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/774

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ. เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกมลทิพย์ ทาศิริ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากครูในสังกัดของท่าน อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486

โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัย โทร. 087-803-4475

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในฝัน
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม
เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน
ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี
และขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกมลทิพย์ ทากีรี

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติหน้าที่

1. สังกัดของโรงเรียน
 - () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1
 - () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2
2. ประเภทของโรงเรียน
 - () ประถมศึกษา
 - () ขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ขนาดของโรงเรียน
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

คำชี้แจง

- โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับผลการดำเนินงานในโรงเรียนของท่านตามความเป็นจริง โดยการตอบข้อคำถามแต่ละข้อเพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน	ผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านระบบบริหารและการจัดการ โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบบริหารตามความต้องการของชุมชน					
3	โรงเรียนกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์สอดคล้องกับเจตนารมณ์และทิศทางของโรงเรียนในฝัน					
4	โรงเรียนจัดวางโครงสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี					

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนฝัน	ผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	โรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การแบบกัลยาณมิตร					
7	โรงเรียนมีระบบการวางแผนกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เน้นการปรับปรุงพัฒนาอย่างสมบูรณ์รอบด้าน					
8	โรงเรียนมีความสามารถให้บริการทางการศึกษาได้ครอบคลุมทั่วถึงผู้รับบริการในเขตพื้นที่บริการ					
9	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพอย่างเข้มแข็งและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของโรงเรียน					
10	โรงเรียนใช้ระบบเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) เพื่อยกระดับการศึกษาของโรงเรียน					
11	โรงเรียนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้เข้มแข็งและลดความเสี่ยงได้					
12	โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการและมีความสามารถพิเศษ					
13	ด้านคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ นักเรียนทุกคนอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
14	นักเรียนทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการค้นคว้า					

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนฝัน	ผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	นักเรียนทุกคนใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้					
16	นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ทุกคนสามารถสร้างและนำเสนอผลงานโดยใช้คอมพิวเตอร์					
17	นักเรียนทุกคนมีผลงานที่แสดงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์					
18	นักเรียนทุกคนได้รับการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตในด้านการจัดการดูแลช่วยเหลือตนเอง					
19	นักเรียนมีจิตสำนึกเพื่อสังคมส่วนรวม					
20	นักเรียนมีทักษะการจัดการ การสร้างอาชีพ สร้างงาน และการประกอบการ					
21	โรงเรียนร้อยละ 25 มีประสบการณ์หารายได้ระหว่างเรียน					
22	นักเรียนทุกคนกล้าแสดงออก และได้แสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ					
23	นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด					
24	นักเรียนทุกคนใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	นักเรียนทุกคนมีผลงานและได้แสดงออกซึ่งการอนุรักษ์ สืบสานศิลปะประเพณี วัฒนธรรมไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
26	โรงเรียนมีหลักสูตรมีเอกลักษณ์โดดเด่น สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน					

		ผลการดำเนินงาน
--	--	----------------

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนฝัน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอเหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียน					
28	โรงเรียนใช้สื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้					
29	โรงเรียนมีเครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกสถานศึกษา					
30	โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์และห้องคณิตศาสตร์ที่ทันสมัย					
31	โรงเรียนมีผลงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 เรื่อง					
32	ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี					
33	ผู้บริหารและครูทุกคนเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร					
34	ผู้บริหารและครูสามารถพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
35	ครูทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ					
36	ครูได้รับการบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ					
37	ครูทุกคนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาตัวอย่าง ผลงาน และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี					

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนฝัน	ผลการดำเนินงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

38	ครูทุกคนมีการปฏิรูปการเรียนรู้					
39	ครูและบุคลากรมีผลงานในการพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ					
40	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โรงเรียนใช้ระบบเครือข่ายอุปกรณ์ และศูนย์การ เรียนรู้พื้นฐาน ชุดมัลติมีเดีย และศูนย์ การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่าง มีประสิทธิภาพ					
41	ครูทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
42	โรงเรียนมีและใช้สื่อดิจิทัล เช่น E-library, E-book, E-learning เพื่อการพัฒนาการเรียน การสอน					
43	โรงเรียนพัฒนาเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่ง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่สู่สาธารณชน					
44	โรงเรียนมีซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์เพื่อพัฒนาระบบ บริหารการจัดการ					
45	โรงเรียนมีเครือข่ายในการดูแลบำรุงรักษาสื่อ ดิจิทัล					
46	โรงเรียนมีระบบบริหารสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยง ฐานข้อมูลประมวลผลและรายงานผลการ ดำเนินงานทั้งระบบ					
47	ด้านระบบภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์และทรัพยากร ทางการศึกษา โรงเรียนมีเครือข่ายอุปถัมภ์เข้าไปมีส่วนร่วมใน การพัฒนา					

ข้อ	ผลการดำเนินงานของโรงเรียนพื้น	ผลการดำเนินงาน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด

48	โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ โรงเรียน ต้นแบบ และพี่เลี้ยง					
49	โรงเรียนต้นแบบ พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญ และ ศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนด แนวทางการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการ สอนร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
50	โรงเรียนมีคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน					
51	โรงเรียนมีครูและทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นไป ตามเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ					
52	โรงเรียนดำเนินการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการการเงิน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

คำชี้แจง

- โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่อธิบายลักษณะภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยการตอบข้อคำถามแต่ละข้อเพียงหนึ่งคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ					
3	ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุม อารมณ์ได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์วิกฤต					
4	ผู้บริหารเป็นคนที่กล้ารับผิดชอบ					
5	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรม					
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพยกย่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ
-----	-------------------------	-----------------

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ ร่วมงาน					
8	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานทุกคน					
9	ผู้บริหารเข้าใจปัญหาความต้องการของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน					
10	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้แก่ ผู้ร่วมงาน					
11	ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้					
12	ด้านการสร้างแรงคลใจ ผู้บริหารแสดงความเชื่อถือว่าผู้ร่วมงานจะ ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย					
13	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารอธิบายภาพอนาคตของโรงเรียน อย่างชัดเจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ					
16	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานหามุมต่างๆในการ แก้ปัญหา					
17	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานแก้ปัญหาเดิมด้วย วิธีการทำงานแบบใหม่					
18	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาเป็นสิ่งที่ ทำท้าย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ
-----	-------------------------	-----------------

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก กล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลใน การแก้ไขปัญหา					
21	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารให้ในสิ่งที่คุณร่วมงานต้องการเพื่อเป็น การแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจาก ผู้ร่วมงาน					
22	ผู้บริหารบอกชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับ อะไร ถ้าทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
23	ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่จะต้องทำเพื่อจะ ได้รับรางวัลความพยายามในการทำสิ่งนั้น					
24	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อ แลกเปลี่ยนกับความพยายามในการ ปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารแสดงความพอใจเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี					
26	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ผู้บริหารเข้ามาดำเนินการด้วยตนเองเมื่องาน ที่สั่งให้ปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์					
27	ผู้บริหารพยายามหาทางแก้ไขเมื่อพบว่างาน ที่สั่งให้ปฏิบัติได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน					
28	ผู้บริหารค้นหาข้อผิดพลาดของตนเองก่อนที่จะ จะให้ความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ
-----	-------------------------	-----------------

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
29	ผู้บริหารติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด					
30	ผู้บริหารใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด					
31	ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าสิ่งที่เขาทำถูก					
32	ผู้บริหารคอยดูแลตรวจสอบการทำงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงาน					
33	ผู้บริหารปล่อยให้งานเกิดความผิดพลาดเสียก่อนจึงจะดำเนินการ					
34	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเขาเป็นคนเชื่อมั่นว่า “สิ่งใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องซ่อม”					
35	ผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ปัญหากว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในฝัน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
1.	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	1	1
3.	1	1	1	1	1	1
4.	1	1	1	1	1	1
5.	1	1	1	1	1	1
6.	1	1	1	1	1	1
7.	1	1	1	1	1	1
8.	1	1	1	1	1	1
9.	1	1	1	1	1	1
10.	1	1	1	1	1	1
11.	1	1	1	1	1	1
12.	1	1	1	1	1	1
13.	0	1	1	1	1	0.8
14.	0	1	1	1	1	0.8
15.	0	1	1	1	1	0.8
16.	0	1	1	1	1	0.8
17.	0	1	1	1	1	0.8
18.	0	1	1	1	1	0.8
19.	0	1	1	1	1	0.8
20.	0	1	1	1	1	0.8
21.	1	1	1	1	1	1
22.	0	1	1	1	1	0.8
23.	0	1	1	1	1	0.8
24.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
25.	1	1	1	1	1	1
26.	1	1	1	1	1	1
27.	1	1	1	1	1	1
28.	1	1	1	1	1	1
29.	1	1	1	1	1	1
30.	1	1	1	1	1	1
31.	1	1	1	1	1	1
32.	1	1	1	1	1	1
33.	1	1	1	1	1	1
34.	1	1	1	1	1	1
35.	1	1	1	1	1	1
36.	1	1	1	1	1	1
37.	1	1	1	1	1	1
38.	1	1	1	1	1	1
39.	1	1	1	1	1	1
40.	1	1	1	1	1	1
41.	1	1	1	1	1	1
42.	1	1	1	1	1	1
43.	1	1	1	1	1	1
44.	1	1	1	1	1	1
45.	1	1	1	1	1	1
46.	1	1	1	1	1	1
47.	1	1	1	1	1	1
48.	1	1	1	1	1	1
49.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	เฉลี่ย
50.	1	1	1	1	1	1
51.	1	1	1	1	1	1
52.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	เฉลี่ย
1.	1	1	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	1	1
3.	1	1	1	1	1	1
4.	1	1	1	1	1	1
5.	1	1	1	1	1	1
6.	1	1	1	1	1	1
7.	1	1	1	1	1	1
8.	0	1	1	1	1	0.8
9.	1	1	1	1	1	1
10.	1	1	1	1	1	1
11.	0	1	1	1	1	0.8
12.	1	1	1	1	1	1
13.	1	1	1	1	1	1
14.	1	1	1	1	1	1
15.	1	1	1	1	1	1
16.	1	1	1	1	1	1

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	เฉลี่ย
17.	1	1	1	1	1	1
18.	1	1	1	1	1	1
19.	1	1	1	1	1	1
20.	1	1	1	1	1	1
21.	1	1	1	1	1	1
22.	1	1	1	1	1	1
23.	1	1	1	1	1	1
24.	1	1	1	1	1	1
25.	1	1	1	1	1	1
26.	1	0	1	1	1	0.8
27.	1	1	1	1	1	1
28.	1	1	1	1	1	1
29.	1	1	1	1	1	1
30.	1	1	1	1	1	1
31.	1	0	1	1	1	0.8
32.	1	1	1	1	1	1
33.	1	1	1	1	1	1
34.	1	1	1	1	1	1
35.	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.97

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ
ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.67	21	.80
2	.72	22	.78
3	.65	23	.67
4	.72	24	.70
5	.67	25	.66
6	.79	26	.68
7	.70	27	.69
8	.71	28	.63
9	.64	29	.71
10	.66	30	.76
11	.69	31	.65
12	.67	32	.67
13	.85	33	.66
14	.82	34	.66
15	.71	35	.38
16	.83	36	.65
17	.80	37	.78
18	.75	38	.79
19	.75	39	.76
20	.77	40	.75

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
-----	---------------

41	.81
42	.79
43	.71
44	.81
45	.79
46	.71
47	.81
48	.80
49	.70
50	.69
51	.71
52	.67

ตารางที่ 26 (ต่อ)

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.80	21	.64
2	.78	22	.65
3	.73	23	.24
4	.74	24	.78
5	.74	25	.79
6	.64	26	.77
7	.78	27	.75
8	.73	28	.72
9	.77	29	.68
10	.76	30	.58
11	.80	31	.65
12	.68	32	.67
13	.33	33	.77
14	.58	34	.79
15	.74	35	.60
16	.79		
17	.78		
18	.72		
19	.70		
20	.74		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97