การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก นายสิราวิชญ์ สำนักสกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยูร คุณแม่บุญญาดา อิ่มสวาสดิ์ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์

56990036: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ ประสิทธิผลของโรงเรียน

นครินทร์ อิ่มสวาสดิ์: การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (TRANFORMATIONAL LEADERSHIP AND INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER CHONBURI PROVINCIAL ORGANIZATION ADMINISTRATION) คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์: เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, ค.ด., ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด. 143 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามประเภทโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน:ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.88, .69-88 และ .55-.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96, .97 และ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในรูปสมการคะแนนดิบได้ดังนี้

$\hat{Y} = .855 + .404\ (X_{2.5}) + .237\ (X_{2.1}) + .163\ (X_{2.4})$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Z} = .479\ (Z_{2.5}) + .270\ (Z_{2.1}) + .197\ (Z_{2.4})$

56990036: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: TRANFORMATIONAL LEADERSHIP/ INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS

NAKHARIN IMSAWARD: TRANFORMATIONAL LEADERSHIP AND INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER CHONBURI PROVINCIAL ORGANIZATION ADMINISTRATION. ADVISORY COMMITTEE: CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D., PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 143 P. 2018.

The purpose of this study was to investigate the effects of transformational leadership and instructional leadership of school administrators on the effectiveness of schools under Chonburi Provincial Organization Administration. The sample of the study, derived by means of stratified random sampling according to type of schools, consisted of teachers teaching in schools under Chonburi Provincial Organization Administration in the academic year 2017. Three five-level rating scale questionnaires on transformational leadership, instructional leadership, and effectiveness of schools, having the discriminating power between .52-.88, .69-.88, and .55-.86, and the reliability at .96, .97, and .97 were instruments used for data collection. Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, Multiple regression analysis, and Stepwise multiple regression analysis were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. Transformational leadership, instructional leadership of school administrators, and the effectiveness of schools under Chonburi Provincial Organization Administration, both as a whole and in each particular aspect, were rated at a high level.

2. Transformational leadership and instructional leadership of school administrators were found, as a whole, positively correlated with the effectiveness of schools under Chonburi Provincial Organization Administration at a high level with significance level at .01.

3. Transformational leadership, instructional leadership of school administrators, and type of schools were found having significant effects on the effectiveness of schools under Chonburi Provincial Organization Administration at the level of .05.

4. The equation of factors affecting the effectiveness of schools under Chonburi Provincial Organization Administration in the form of raw scores was written as the following:

$$\hat{Y} = .855 + .404\,(X_{2.5}) + .237\,(X_{2.1}) + .163\,(X_{2.4})$$

Or in the form of standard score as:

$$\hat{Z} = .479\,(Z_{2.5}) + .270\,(Z_{2.1}) + .197\,(Z_{2.4})$$

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

คำถามของการวิจัย 7

สมมติฐานของการวิจัย 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 9

ขอบเขตของการวิจัย 9

นิยามคำศัพท์เฉพาะ 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

สภาพการจัดการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 14

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 20

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 31

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 43

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 57

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 59

3 วิธีดำเนินการวิจัย 64

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 67

การเก็บรวบรวมข้อมูล 68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล	68
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	95
	สรุปผลการวิจัย	95
	อภิปรายผล	100
	ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม		111
ภาคผนวก		123
	ภาคผนวก ก	124
	ภาคผนวก ข	128
	ภาคผนวก ค	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย		143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทโรงเรียน	65
2	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน	72
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	73
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ.....	74
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ.....	75
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	76
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล โดยรวมและรายข้อ	77
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	78
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	79
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมและรายข้อ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการวางแผน โดยรวมและรายข้อ 81

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยรวมและรายข้อ 82

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ 83

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน 84

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ 85

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ 86

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ 87

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ 88

19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	90
21	ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์	91
22	อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	92
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	93
24	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	93
25	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	140
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ	141
27	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	142

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ และกำลังคนที่จะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดนเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นฐานของการศึกษาในระดับสูงต่อไป (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542) จากกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2557 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เป็นแนวนโยบายการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจนที่จำเป็นต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 ทำให้มีการปฏิรูปทางการศึกษาทั้งระบบ ได้แก่ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การหรือสถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้น องค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดเสียไม่ได้เลย คือ ผู้บริหารและบุคคลในองค์การ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 4)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการยึดคนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นภารกิจที่สำคัญในแผน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐ การบริหารและจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 9-10)

ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำและเป็นกุญแจที่สำคัญของการที่จะเป็นผู้บันดาลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดปราศจากผู้นำแล้ว

องค์การหรือหน่วยงานนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 11) และผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักชัยของหน่วยงานทางการศึกษา เป็นดวงประทีปของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะเป็นนักพัฒนาหน่วยงานอย่างมีเป้าหมาย มีหลักการมีเหตุผลและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการให้ครูในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลง หรือการปฏิรูปการศึกษานี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทื้อน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 6) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์การ และก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์การ (สงวน นิตยรัมภ์พงศ์, 2541, หน้า 83) ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ความสำเร็จของครูและนักเรียน นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ และผู้นำนั้นต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ถวิล เกื้อกูลวงษ์, 2530, หน้า 209) ในส่วนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร เออร์วิค (Urwick, 1937 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordination) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) ดังที่ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 5) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารว่า เป็นลักษณะการบริหารงานตามกระบวนการ (Administrative process) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้วย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

การบริหารจัดการการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติทั้งทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระ

ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพ ซึ่งถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศ และเกิดความเสมอภาคในการบริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 1-3)

ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง ดังกล่าวนี้จะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ-จัดจ้างและการเบิก-จ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนา ทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวัง และ มีความต้องการอย่างมาก ซึ่ง Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 382) ได้เสนอองค์ประกอบสำหรับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่ของง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒน, 2548, หน้า 26) และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้างานวิชาการโดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคนทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความร่วมมือรวมใจในการทำงาน โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน (ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2550, หน้า 3)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการด้านวิชาการ เช่นการพัฒนาหลังสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การระดมผู้รู้ในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการที่ปรึกษาหรือกรรมการอื่น ๆ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556, หน้า 5)

การจัดการศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขอบข่ายและหน้าที่หลายประการด้วยกัน การจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเป็นบทบาทและความรับผิดชอบที่สำคัญอันหนึ่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนหนึ่งยังมีปัญหาการบริหารจัดการศึกษา เช่น ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนักงานกองการศึกษา และขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542) สภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเอง จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี และโรงเรียนที่ถ่ายโอน จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียน โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์ โรงเรียนบ้านคลองมือไทร โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ โรงเรียนหัวถนนวิทยา และโรงเรียนบ้านเขาซก รับผิดชอบและจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการศึกษา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556, หน้า 2)โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการจัดการศึกษาจากเดิมสู่แนวทางการจัดการศึกษาใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่นำไปสู่คุณภาพมาตรฐานการขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้พัฒนารูปแบบต่าง ๆ และให้สอดคล้องกับความเป็นเมืองน่าอยู่ตามนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยแนวทางพัฒนาที่ผ่านมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูได้รับแนวคิด หลักการวิธีการที่หลากหลายนำสู่การปฏิบัติและปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาในยุคใหม่ แต่ยิ่งพัฒนา ดูเหมือนว่าไร้ทิศทางและสับสน ขาดการเชื่อมโยงให้เป็นการพัฒนาให้เป็นองค์รวม (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556, หน้า 2)

โรงเรียนเทศบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ร่วมรับภาระการจัดการศึกษาโดยมีกองการศึกษาเทศบาลมีหน้าที่ดูแลส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับการดูแลจากหลายหน่วยงานเทศบาล การจัดการศึกษาก็ยังประสบปัญหาหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 16) ถ้าโรงเรียนจะสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้กับชุมชนสังคมได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อถือของผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจที่จะทำให้ผู้ปกครองเลือกที่จะส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในโรงเรียน ในการพิจารณาว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิผลอยู่ระดับใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ โรงเรียน การบริหาร ผู้บริหาร ครู บุคลากรของโรงเรียน และนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ (สุเนตร์ ทองโพธิ์, 2548, หน้า 2) ซึ่งจากการสรุปผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และรายงานผลการดำเนินการในปีการศึกษา 2556 พบว่าในการจัดการศึกษาในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยสรุปมีการประเมินผลต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การจัดการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุ และส่วนหนึ่งซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญ นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการหาทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

คำถามการของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธ์ผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีหรือไม่

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

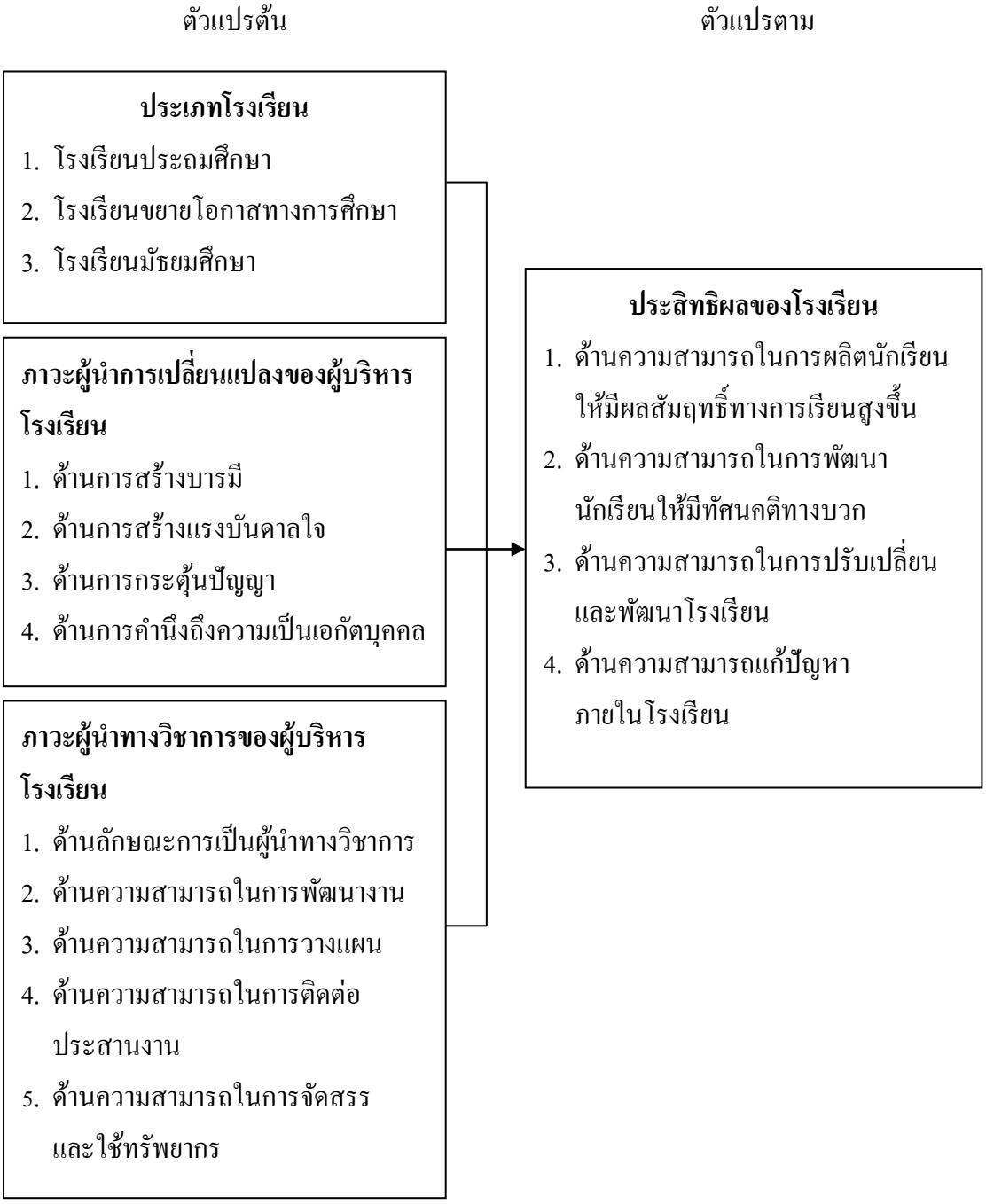
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประเภทโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประเภทโรงเรียน สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Bass (1985, pp. 5-7) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Morris (1981, p. 1691) ประกอบด้วย ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถ

ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้นำทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและครู นำไปปฏิบัติ ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ช่วยให้ผู้บริหารงานและครูได้ทราบถึงปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยอาศัยแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Bass (1985, pp. 5-7) ใน 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล และศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Morris (1981, p. 1691) ใน 5 ด้าน คือ 1) ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ความสามารถในการพัฒนางาน 3) ความสามารถในการวางแผน 4) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน 5) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 558 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 227 คน โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประเภทโรงเรียน

3.1.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.2.1 ด้านการสร้างบารมี

3.1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.2.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา

3.1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล

3.1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.3.1 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.1.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนางาน

3.1.3.3 ด้านความสามารถในการวางแผน

3.1.3.4 ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3.1.3.5 ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ในด้านคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนร่วม หรือเพื่อนักเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความมีบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล

1.1 การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก สนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส่ไว้ใจในความสามารถของผู้นำซึ่งทำให้ผู้นำ สามารถโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้น จูงใจสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่มรวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้เสร็จ ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำโดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำให้เสร็จ

1.3 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำยั่วยุผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

1.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ตามความสนใจ ตามความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งให้การแนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง มีการกระทำสิ่งที่บ่งบอกว่าเป็นผู้บุกเบิกความรู้ในสาขาวิชาของตน เป็นผู้ทำงานอย่างมีแบบแผน สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้ ได้รับการไว้วางใจ และเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ

2.2 ความสามารถในการพัฒนางาน หมายถึง เป็นผู้ที่พัฒนางานอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งให้ลุล่วง สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวต่องานเสมอ

2.3 ความสามารถในการวางแผน หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดแผนงาน จัดระเบียบการทำงาน ประเมินโครงงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 ความสามารถในการติดต่อประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อสื่อสารให้ข่าวสารที่กระจ่างชัด และที่เป็นประโยชน์ สนใจข่าวสารหน่วยงานอยู่เสมอ

2.5 ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร หมายถึง สามารถจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรมาใช้ในโรงเรียนให้เพียงพอ จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดและควบคุมดูแลการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มี 4 ประการ คือ

3.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3.2 ความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถดำเนินในโรงเรียนทั้งการบริหารและอบรมนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

3.4 ความสามารถการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติน้าที่ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

5. โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 โรงเรียน คือโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี และโรงเรียน

ที่ถ่ายโอน จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียน โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์สามัคคี โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง) โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์) โรงเรียนหัวถนนวิทยา และโรงเรียนบ้านเขาซก (เบญจศิริราษฎร์วิทยา)

6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2542 เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
   - 5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   - 5.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
   - 5.3 ประเภทของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจุบันโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนที่จัดตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเอง จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี มีจำนวนครู 113 คน นักเรียน จำนวน 2,012 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนที่ถ่ายโอน จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ มีจำนวนครู 94 คน นักเรียน จำนวน 1,686 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์ มีจำนวนครู 56 คน นักเรียน จำนวน 794 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา มีจำนวนครู 55 คน นักเรียน จำนวน 802 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียน มีจำนวนครู 38 คน นักเรียน จำนวน 444 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียน

วัดยุคลราษฎร์ มีจำนวนครู 16 คน นักเรียนจำนวน 106 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6โรงเรียนบ้านคลองมือไทร มีจำนวนครู 24 คน นักเรียนจำนวน 232 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม มีจำนวนครู 49 คน นักเรียนจำนวน 645 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ มีจำนวนครู 26 คน นักเรียนจำนวน 361 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหัวถนนวิทยา มีจำนวนครู 49 คน นักเรียนจำนวน 744 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนบ้านเขาซก มีจำนวนครู 38 คน นักเรียนจำนวน 478 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาภายใต้แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่พัฒนาจังหวัดชลบุรี ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2556)

วิสัยทัศน์จังหวัดชลบุรี

“จังหวัดชลบุรีน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจชั้นนำ”

พันธกิจ

1. บริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลและทันสมัย
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกด้าน
3. สร้างภูมิคุ้มกันสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. บริหารจัดการระบบนิเวศน์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
5. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจทุก ๆ ด้าน

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถพัฒนาจังหวัดได้อย่างสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน
2. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เพื่อให้เกิดสังคมเข้มแข็ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ และปราศจากมลภาวะ
5. เพื่อให้เศรษฐกิจทุกด้านสู่มาตรฐานสากล เติบโตอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

2. สร้างระบบสวัสดิการสังคมให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

3. พัฒนาสังคมให้เกิดความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย มั่นคงพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลง

4. บริหารจัดการระบบนิเวศน์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และผังเมืองให้เกิดความสมดุล

5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรมอย่างมีดุลยภาพ

6. พัฒนาระบบผังเมือง โครงข่ายคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัด

7. บริหารจัดการภาครัฐให้เกิดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัยภายใต้ธรรมาภิบาล

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านที่ 2 ด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใสยึดถือแนวทางการบริหารโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อสร้างความมั่นคงแก่รากฐานประชาธิปไตย ตลอดจนขยายโอกาสแก่ประชาชนในการร่วมกำหนดอนาคตของตนเองและสังคมในทางสร้างสรรค์ จึงมีแผนงาน ดังนี้

1.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมระหว่างภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคการเมือง เพื่อพัฒนาชลบุรี

1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สถาบันการศึกษาต่าง ๆ และแหล่งความรู้อื่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.3 ส่งเสริมระบบและกระบวนการบริหารจัดการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระหว่างรัฐ เอกชน ท้องถิ่น และชุมชน

2. ส่งเสริมการศึกษา กีฬาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตระหนักถึงการพัฒนากำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จึงมีนโยบายที่นอกจากจะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อความมั่นคงในชีวิตแล้ว ยังมุ่งเน้นให้ชาวชลบุรีมีศักยภาพเหมาะแก่การร่วมกันนำจังหวัดชลบุรีของเรา ก้าวไปสู่การแข่งขันได้ ทั้งในเวทีภายในประเทศและในเวทีระดับโลก โดยมีแผนงานต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พัฒนาบุคลาการทางการศึกษา เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีให้ทัดเทียมกันทุกอำเภอ

2.2 สนับสนุนการเรียนภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยนักเรียนชลบุรีจะต้องพูด เขียน อ่าน ได้อย่างน้อย 2 ภาษา

2.3 จัดกิจกรรม เสริมวิชาการ และสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4 ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ และกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สามารถนำไปสู่กีฬาเพื่ออาชีพได้

2.5 ส่งเสริมให้มีลานกีฬาประจำหมู่บ้าน และพัฒนาสนามกีฬาของจังหวัดชลบุรีให้มีมาตรฐานระดับสากล

2.6 ส่งเสริมการอบรมทักษะและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มรายได้ขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

หลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของท้องถิ่นเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2480 เทศบาลรับโอนโรงเรียนประชาบาลมาดำเนินการเป็นครั้งแรก โดยรับโอนทั้งการดำเนินกิจการ ทรัพย์สิน และครู มาสังกัดเทศบาล เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 การจัดการศึกษาของเทศบาลในช่วงแรกประสบกับปัญหาต่าง ๆ มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ ทำให้เป็นภาระต่อท้องถิ่นในการจัดการศึกษา จึงมีการโอนโรงเรียนในความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีก 2-3 ครั้ง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2506 ได้โอนโรงเรียนมาสังกัดเทศบาล โดยเทศบาลได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามาถึงปัจจุบัน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนงานการจัดการศึกษาในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ให้ส่วนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมาให้ท้องถิ่น คือ เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการโดยมอบให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบทางวิชาการและกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบด้านธุรการ ในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการจัดตั้งเมืองพัทยาขึ้นเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งและได้รับโอนโรงเรียนประชาบาลมาสังกัดเมืองพัทยาด้วยเช่นกัน ปัจจุบันจึงมีองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนที่กรมการปกครองรับผิดชอบในการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน คือ เทศบาลและเมืองพัทยาในทางปฏิบัติกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการออกพระราชบัญญัติประถมศึกษาระเบียบเกี่ยวกับการจัดเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ระเบียบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร สื่อและประเมินผล ส่วนกระทรวงมหาดไทยจะดำเนินการในด้านพัฒนาบุคลาการ การสนับสนุน

ด้านงบประมาณ เป็นต้น กระทรวงมหาดไทย ได้มอบหมายให้กรมการปกครองในฐานะที่ต้องรับผิดชอบ การปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา และกรมการปกครองได้จัดตั้งหน่วยงานสำหรับดำเนินการในเรื่องการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา เรียกชื่อว่า สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้แต่ละเทศบาลและเมืองพัทยา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามนโยบายของกรมการปกครอง ประกอบด้วย (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542, หน้า 15)

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้กระจายอำนาจให้ราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง ภายใต้กฎหมายการกำกับดูแลของส่วนกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล

2. หลักมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการศึกษาท้องถิ่นรัฐบาลจะเข้าไปสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่จำเป็นเฉพาะที่ท้องถิ่นที่ดำเนินการเองไม่ได้ ไม่มีงบประมาณเพียงพอ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยผ่านองค์กรท้องถิ่นได้แก่ เทศบาลและเมืองพัทยา ในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาพนักงานท้องถิ่น ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อท้องถิ่นของตนเอง

3. หลักการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ คือ การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยให้สถานศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งของท้องถิ่นที่ประชาชนจะต้องเข้ามาสนับสนุน ช่วยเหลือ ดูแล รักษา นำงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ เข้ามาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาที่ส่วนกลางไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ครบถ้วน

4. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทุกระดับชั้น คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ภารกิจการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับภารกิจการจัดการศึกษาโดยรับถ่ายโอนโรงเรียนจากกระทรวงศึกษาธิการตามคำแนะนำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น คือ (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542, หน้า 79)

1. กลุ่มอายุ 0-3 ปี หรือกลุ่มปฐมวัยศึกษา
2. กลุ่มอายุ 4-5 ปี หรือกลุ่มอนุบาลศึกษา
3. กลุ่มอายุ 6-12 ปี หรือกลุ่มประถมศึกษา
4. กลุ่มอายุ 15-25 ปี หรือกลุ่มเยาวชน
5. กลุ่มอายุ 25 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มประชาชนทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬาร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพ เพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้นำหลักการ และวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งได้พยายามจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถนำไปบูรณาการกับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กัน โดยขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนและสาขาที่ต่างกันออกไปซึ่งมีดังต่อไปนี้

ปรีชา ทัศน์ละไม (2549, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน มุ่งเน้นไปที่ว่าโรงเรียนได้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของรัฐหรือไม่ กล่าวคือการศึกษาพื้นฐานต้องการให้เป็นพลเมืองดี และหากศึกษาต่อสูงขึ้นก็จะเป็นทรัพยากรในการพัฒนาประเทศต่อไป

ฐิตา วิหครัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

Steer (1991, p. 302; Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 388) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง องค์การที่สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่วุ่นวาย และสามารถแข่งขัน

กับผู้อื่นได้ด้วยความสำเร็จ ทั้งในการสรรหาและใช้ทรัพยากรตามต้องการนั้นการมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อม

Bennis (1971, pp. 68-69) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาความคิดหรือทัศนคติของนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ สามารถพัฒนาหรือสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า 204-205)

1. ช่วยตรวจสอบการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง Gibson and Others (1982 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า 205) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

3.2.1 การผลิต

3.2.2 ประสิทธิภาพ

3.2.3 ความพึงพอใจ

3.2.4 การปรับเปลี่ยน

3.2.5 การพัฒนา

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด โรงเรียนถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่ง การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขันอยู่กับประสิทธิผลองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นแนวคิดขององค์การธุรกิจ ที่ต้องการตอบตัวเองว่าอะไรคือความสำเร็จ (Successful) เช่น ในกรณีของบริษัทเจอเนอรอลมอเตอร์ (GM) สหรัฐอเมริกา ที่ต้องการบอกว่าบริษัทซาตอนร์ ที่เป็นบริษัทในเครือที่ตนตั้งมากว่า 12 ปี ต้องการตอบว่าบริษัทประสบความสำเร็จในการผลิตและขายรถยนต์ขนาดเล็กหรือไม่ แต่ปรากฏว่าไม่มีใครตอบได้ บางคนตอบว่ามี บางคนตอบว่าไม่มี หรือบางคนตอบว่าไม่แน่ใจ แสดงให้เห็นว่าการจะบอกว่าองค์ใด ๆ มีประสิทธิผลเป็นเรื่องยากขึ้นอยู่กับว่าแต่ละคนจะให้นิยามความสำเร็จไว้อย่างไร เพราะบริษัทที่มีผลการขานเริ่มต้นที่ดี แต่ต่อมาลดลง รถที่ผลิตออกมามีคุณภาพได้รับความเชื่อมั่นและความพึงพอใจจากลูกค้า แต่ในส่วนของผลผลิต การลงทุน และผลกำไร ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นเช่น ฮอนด้า โตโยต้า บริษัทต้องเสียเงินประมาณหนึ่งล้านดอลลาร์ในการดำเนินงาน สุดท้ายบริษัทเจอเนอรอลมอเตอร์ต้องยกเลิกบริษัทซาตอนร์ที่เป็นบริษัทลูกข่ายในปี ค.ศ. 1993 เหตุดังกล่าวทำให้เห็นปัญหาใหญ่ของการนิยามคำว่า ประสิทธิผลองค์การว่าคืออะไรกันแน่ อะไรคือสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์การบรรลุเป้าหมาย ต่อมาจึงมีการสร้างเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อประเมินประสิทธิผลองค์การซึ่งเป็นที่นิยมอย่างมาก โดยเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่าง ๆ ตามประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (Robbins, 1997, pp. 46-49) 1) การวัดผลทางการเงิน 2) ผลผลิต 3) ความเจริญเติบโตขององค์การ 4) ความพึงพอใจของลูกค้า 5) คุณภาพของสินค้า 6) ความยืดหยุ่น 7) ความก้าวหน้าและความพึงพอใจของพนักงาน

8) การให้การยอมรับของสังคม

Hoy and Miskel (2005, p. 275) กล่าวว่า ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ การจะบอกว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มีหลักว่าประสิทธิผลไม่ใช่ของสิ่งเดียว แต่ประสิทธิผลจะประกอบด้วยระบบเปิด ที่มีปัจจัยนำเข้า (มนุษย์และทรัพยากร) กระบวนการเปลี่ยนสภาพ (กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในโครงสร้างองค์การ) และผลผลิต (ผลสัมฤทธิ์ของผลผลิต)

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-307) เสนอองค์ประกอบที่จะประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Edomns (1979, cited in Hoy & Miskel, 2005, p. 281) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรจะประเมินจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. บรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

Gillham (2000) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

วิธีการประเมินประสิทธิผลของงาน

วิธีการประเมินประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง และไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีประเมินนี้แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้ (เสนาะ ติเยาว์, 2543, หน้า 127)

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic rating scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก โดยให้ผู้ประเมินให้ความเห็นที่ถูกต้องตามหัวข้อในแต่ละลักษณะว่าอยู่ในขีดขนาด (Scale) ใดของมาตราตามจำนวนหัวข้อจากมากไปหาน้อย

2. วิธีประเมินแบบบังคับเลือก (Forced choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิผลของงาน

3. วิธีการประเมินโดยเขียนเป็นคำบรรยาย (Essay evaluation) การใช้เทคนิควิธีการประเมินแบบให้เขียนคำบรรยายนี้ เป็นวิธีง่าย ๆ ที่ผู้ประเมินผลจะถูกมอบหมายให้บรรยายถึงจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับพฤติกรรมของตัวพนักงานในบางหน่วยงาน อาจจะใช้การประเมินโดยการเขียนบรรยายเพียงวิธีเดียว แต่ส่วนมากแล้วมักมีการใช้ประกอบกับการประเมินด้วยเครื่องมืออื่น ๆ เช่น ใช้ควบคู่กับวิธีกำหนดมาตราส่วนในกรณีเช่นนี้ ก็จะมีการให้ผู้ประเมินเขียนคำบรรยายสรุปผลหรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากการให้คะแนนตามมาตราส่วนหรือให้ชี้ถึงขอบเขตที่เกี่ยวข้องที่มิได้อยู่ในมาตราส่วนดังกล่าว ในการใช้ควบคู่กับเทคนิคอื่น ๆ นี้ ในบางครั้งการให้เขียนคำบรรยายนี้อาจจะเปิดกว้างให้เขียนได้มากโดยอิสระ แต่ในบางแห่งอาจมีการกำหนดหัวข้อที่ต้องการจะให้อธิบายเพิ่มเติม วิธีการให้เขียนคำบรรยายนี้ก็เป็นวิธีที่สามารถนำมาใช้กับผู้ประเมินกลุ่มบุคคลต่าง ๆ กัน ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินวิธีนี้มีข้อจำกัดเพราะเป็นการเขียนบรรยายโดยอิสระของผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งอาจมีมาตรฐาน ไม่เหมือนกัน จึงยากที่จะนำผลการประเมินของผู้ถูกประเมินแต่ละคนมาเปรียบเทียบกัน เพราะถ้อยคำที่ใช้แตกต่างกันและยากต่อการตีความหมาย เช่น มีความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความอดทน ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

4. วิธีการบริหารตามเป้าหมาย การประเมินผลตามวิธีนี้ นับได้ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ประเมินตัวบุคคล ตามระบบนี้ผู้บังคับบัญชาและลูกน้องที่ทำการประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จได้ดีที่สุดภายในช่วงเวลาที่กำหนด วิธีนี้ส่งเสริมให้มีการระบุหรือบรรยายความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจหรือระยะเวลาที่กำหนดก็จะทำการประเมินผล โดยร่วมกันพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยกัน วิธีนี้นับว่ามีข้อดีอย่างยิ่งในแง่ที่สามารถนำเอาทั้งสองฝ่าย คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามาประเมินด้วยกัน ซึ่งพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีโอกาสประเมินงานของตนเองที่ได้ทำมาพร้อมกันไปด้วย เช่น การรายงานโดยพนักงานขายที่จะชี้ให้เห็นว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จดีเพียงใด

ซึ่งในแง่ที่พนักงานต้องประเมินตนเองพร้อมกันไปนั้นก็คือ จะต้องมีการอธิบายถึงเหตุผลด้วยว่าทำไมถึงไม่ประสบผลสำเร็จมีอะไรบ้างที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคจากการประเมินนี้เอง หลังจากที่ได้ชี้แจงเหตุผลของความสำเร็จและที่ไม่สำเร็จแล้ว ก็จะมีการร่วมกันพิจารณากำหนดเป้าหมายสำหรับช่วงระยะถัดไป ซึ่งจะได้มีการตกลงกันในขั้นของการประเมินดังกล่าวนี้อีกครั้งหนึ่งสำหรับรอบการทำงานต่อไป

5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ที่ดี ที่ดีสุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน เมื่อมีการพัฒนาและการจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดกับผู้ประเมิน ผู้ประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. การตรวจสอบรายการและการตรวจสอบแบบถ่วงน้ำหนักเป็นวิธีง่าย ๆ อีกวิธีหนึ่งกล่าวคือ จะมีรายการประเมินเรียงลำดับเป็นชุดของ คำบรรยายความข้อความต่าง ๆ ที่แสดงคุณลักษณะของพนักงานหรือการปฏิบัติงานซึ่งถ้าผู้ทำการประเมินเชื่อว่าพนักงานผู้นั้นมีคุณลักษณะตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ ผู้ทำการประเมินก็จะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความนั้น ๆ แต่ถ้าหากไม่มีก็จะปล่อยให้วางไว้จากนั้นก็จะมีการ รวมคะแนนที่จะนับเป็น จำนวนเต็มออกมาว่าได้อย่างไรผู้ที่จะเขียนข้อความหรือผู้สร้างแบบประเมินจะต้องคุ้นเคยกับงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้บรรยายลักษณะได้ถูกต้อง ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะได้เลือกข้อความที่ใกล้เคียงกับคุณสมบัติของคนงานที่กำลังพิจารณา วิธีนี้ข้อความที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เลือกได้เหมาะสมกับคุณสมบัติของคน

7. วิธีการประเมินพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วนเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญและยึดถือตามวิธีการประเมินเหตุการณ์สำคัญ วิธีการนี้กระทำโดยให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอธิบายหรือบรรยายความเกี่ยวกับสภาพที่ดีและไม่ดีในการปฏิบัติงาน จากนั้นผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคลก็จะนำเอาผลของการเขียนบรรยายดังกล่าวนั้นมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ซึ่งอาจแบ่งเป็น 5-10 ประเภทด้วยกัน หลังจากนั้นก็จะกระทำเช่นเดียวกับวิธีการตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนักนั่นคือ แต่ละข้อความหรือรายการจะถูกประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้หัวหน้าผู้บังคับบัญชาอื่น (ที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการปฏิบัติงาน) เป็นผู้ประเมินข้อความเหล่านี้แทน แล้วก็จะมีการทดลองตรวจสอบเพื่อดูว่าการประเมินดังกล่าวนั้นถูกต้องซึ่งจะเชื่อได้ก็ต่อเมื่อไม่มีการเบี่ยงเบนที่สำคัญ

กลุ่มที่สอง เทคนิควิธีประเมินแบบเปรียบเทียบเทคนิควิธีประเมินที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นวิธีที่ใช้กับพนักงานแต่ละคนในแต่ละเวลาที่ต่างกัน แต่ที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้จะเป็นเทคนิคที่มักจะใช้ประเมินพนักงานหลายคน เปรียบเทียบกันกับพนักงานอื่น ๆ ที่ทำการประเมินผลกระทำในครั้งเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ 3 วิธีด้วยกัน คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 333-336)

1. การจัดลำดับที่การใช้วิธีจัดลำดับที่นี้ ผู้ประเมินจะถูกกำหนดให้ทำการประเมินออกมาว่า พนักงานผู้ใดเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีที่สุดเรื่อยไปจึงลำดับต่ำสุด ซึ่งหากดูอย่างผิวเผินจะเป็นวิธีง่ายเพราะเห็นเพียงการจัดลำดับเท่านั้น แต่ถ้าการทำการจัดลำดับนี้จะต้องทำในกลุ่มที่มีจำนวนมากว่า 20 คนแล้ว การจัดลำดับก็ดูจะเป็นเรื่องที่ยากอย่างยิ่ง ในทำนองเดียวกันการจัดลำดับในส่วนต้นและปลาย ซึ่งหมายถึงดีที่สุดและเลวที่สุดอาจจะสามารถทำได้ไม่ยากนัก แต่การที่จะกำหนดตำแหน่งที่ในกลุ่มของพนักงานตรงช่วงกลาง ๆ (ของกลุ่ม) ที่มีผลการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันว่าใครเหนือกว่าใครนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากเช่นเดียววิธีการจัดลำดับอย่างง่าย ๆ นี้ ถ้าสามารถกระทำให้ดีขึ้นก็ควรจะเป็นวิธีที่เรียกว่า “Alternative ranking” ซึ่งตามวิธีนี้จะทำโดยให้ผู้ทำการประเมินคัดเลือกผู้ที่มีผลงานสูงสุดและต่ำสุดออกมาก่อน หลังจากนั้นจึงเลือกผู้ที่ดีเป็นลำดับรองลงมา และเลวเป็นลำดับที่สูงขึ้นมาเรื่อยไปเป็นลำดับจนถึงตรงกลาง กล่าวคือเป็นวิธีที่มีระเบียบให้มีการค้นเอาจากแง่ดีที่สุดและเลวที่สุดเป็นลำดับเรียงเข้ามาเพื่อตัดปัญหายุ่งยากโดยให้จุดที่ชัดแจ้งในความดีหรือไม่ดีนั้นออกไปก่อน เพื่อให้เหลือเฉพาะกลุ่มน้อยตรงกลางที่จะค่อย ๆ กำหนดตามหลังเป็นลำดับ ๆ ตัวอย่าง การใช้วิธีจัดลำดับที่นี้ ส่วนมากมักจะให้หัวหน้างานเป็นฝ่ายใช้เพื่อการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามก็อาจมีการอนุโลมที่จะให้ผู้ทำงานที่ทำงานร่วมกันนั้นประเมินผลของผู้ร่วมงานได้ด้วยเช่นกัน แต่มักจะเป็นวิธีต้องห้ามที่ไม่ควรนำไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ประเมินผู้บังคับบัญชา

2. วิธีจับคู่เปรียบเทียบ เป็นวิธีที่พัฒนาขึ้นมาที่สามารถช่วยให้วิธีลำดับที่กระทำได้สะดวกง่ายขึ้นและถูกต้องยิ่งขึ้น กล่าวคือ ในขั้นแรกที่สุดจะมีการแยกชื่อของบุคคลที่จะต้องถูกประเมินให้ออกจากกัน โดยบันทึกในแบบฟอร์มแต่ละแผ่นแยกจากกัน หลังจากนั้นก็จะทำการประเมินโดยพิจารณาคนใดคนหนึ่ง ในแง่ที่จะเทียบกับคนอื่น ๆ ทั้งหมด ซึ่งผู้ทำการประเมินก็จะใส่เครื่องหมายบุคคลที่ตนมีความรู้สึกแสดงถึงในแง่ที่ดีกว่าหรือเลวกว่าอีกคนหนึ่งในเชิงเปรียบเทียบกัน เช่น การเทียบว่านาย ก ดีกว่านาย ข และ ดีว่านาย ค หรือเลวกว่านาย ง เป็นต้น

3. การบังคับการกระจาย วิธีนี้จะมีแนวคิดแบบเดียวกับการกระจายตามหลักสถิติกล่าวคือ ผลงานของพนักงานทุกคนจะมีลักษณะการกระจายแบบโค้งปกติ จึงมีวิธีการ คือ

ผู้ทำการประเมินจะถูกมอบหมายให้ทำการประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว เช่น 10 เปอร์เซ็นต์ต่ำสุด 20 เปอร์เซ็นต์ถัดมา 40 เปอร์เซ็นต์ที่เป็นถัวเฉลี่ย 90 เปอร์เซ็นต์ในส่วนที่สูงถัดมา และ 100 เปอร์เซ็นต์ในส่วนที่สูงสุด วิธีการปฏิบัติในการประเมิน ก็คือ การให้พิมพ์ชื่อพนักงานลงในแผ่นการ์ดและถามผู้ทำ การประเมินว่าพนักงานผู้นั้นควรจะตกในช่วงหนึ่งช่วงใดของ 5 กลุ่มดังกล่าว และถ้าจะใช้เครื่องมือให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ก็ควรจะกระทำการประเมินทั้ง 2 แง่มุมที่สำคัญ คือ การประเมินผลงานที่ทำได้และการประเมินถึงโอกาสที่จะเลื่อนชั้นการประเมินแบบนี้จะช่วยแก้ปัญหาอคติที่เกิดจากการประเมินแบบกลาง ๆ

กลุ่มที่สาม วิธีอื่น ๆ มี 3 วิธี ที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ

1. วิธีทดสอบผลงาน เป็นการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบทดสอบต้องมีความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น แล้วติดตามประเมินว่าพนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีหรือไม่อย่างไร หลังจากนั้นก็จะทำการเลื่อนขั้นและการเพิ่มเงินเดือนให้

2. วิธีตรวจสอบเพิ่มเติมในสถานที่ปฏิบัติงานเป็นวิธีซึ่งไม่เหมือนกับวิธีอื่น ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั่นคือ การกำหนดให้มีการใช้ผู้ทำการประเมินจากภายนอกโดยบุคคลที่จะถูกประเมิน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของเขาจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้เข้ามาตรวจสอบหรือทำการประเมินนี้ ซึ่งโดยมากก็คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลังจากนั้นผู้ทำการประเมินดังกล่าวก็จะกลับไปทำการพิสูจน์และสอบถามผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับตัวพนักงานแล้วสรุปเป็นผลทั่วไปอย่างสั้น ๆ ว่าดีหรือเป็นที่น่าพอใจ หรือไม่เป็นที่พอใจอย่างไร

3. วิธีการประเมินผลแบบแจกแจงเป็นการนับผลผลิตโดยตรง มักใช้กับงานผลิตที่สามารถนับจำนวนได้แน่นอน มักจะมีผลงานเป็นชิ้น โดยประเมินว่าถ้าพนักงานมีผลผลิตมากถือว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ผลิตได้น้อยในเวลาเท่า ๆ กัน บางทีก็นับของเสีย โดยพิจารณาใครทำของเสียน้อยกว่าถือว่ามีประสิทธิภาพกว่า

สรุปวิธีประเมินผลนั้นมีหลายวิธี ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของงานแบบวิธีประเมินผลตามขีดขนาดหรือมาตราและวิธีการประเมินผลตามเป้าหมายมาปรับใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายให้ความเห็นจากมากไปหาน้อย

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-307) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 382)

เฉลิมชัย วารี (2556) ได้กล่าวว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดบรรยากาศและการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เกษร คงเมือง (2558, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงซึ่งสามารถพิจารณาได้จากผลการเรียนโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถในทางวิชาการ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการดำเนินงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 382)

เฉลิมชัย วารี (2556) ได้กล่าวว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เกษร คงเมือง (2558, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและที่ทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถดำเนินในโรงเรียนทั้งการบริหารและอบรมนักเรียนให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษา การบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 382)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การหรือ

สภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในต่างมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยกระตุ้นให้องค์การก้าวหน้าและเจริญเติบโตมากขึ้นหรือความสามารถขององค์การ ที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์การอยู่รอดโดยต้องพัฒนาองค์การให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิผล

เกษร คงเมือง (2558, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานต่าง ๆ ด้านการบริหาร ด้านการปรับหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากชุมชน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ความสามารถการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Gliekman, 1985, p. 308) เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northeraft & Neale, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์ สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เกษร คงเมือง (2558, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสมารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการปกครองนักเรียน ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งการกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน

Glickman (1990, p. 308) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดอาจเกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า ความสามารถการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำ

ในทุกองค์การหรือหน่วยงานย่อมมีผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิง เพราะองค์การใด ๆ จะเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ หากองค์การใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ คือ เป็นผู้นำที่ดี องค์การนั้น ๆ ก็จะพบแต่ความเจริญก้าวหน้า ตรงกันข้าม หากองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่ดี องค์การนั้นก็ย่อมพบกับความเสื่อมไม่เจริญเช่นกัน เพราะฉะนั้นในองค์การหรือหน่วยงานผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่ง ในการนิยามความหมายของผู้นำมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ต่าง ๆ กัน ดั้งนี้

โดยมีผู้ให้ความหมายของ ผู้นำ ไว้คล้ายคลึงกัน คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ปรารถนาทั้งของตนเองและสมาชิกของชุมชน (Bryson, 1995; David, 1995)

Thompson and Strickland (2003) ผู้นำ ว่า บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชี้นำหนทางให้ผู้อื่นทำตามโดยผู้ตามให้ความเชื่อฟัง

และยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ ไว้ดังนี้

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความคิดเหนือผู้อื่น มิได้เป็นผู้นำโดยตำแหน่งหรือมีแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ แต่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในสังคม ดังนั้น ผู้นำทางความคิดจึงไม่ได้มีอิทธิพลโดยตำแหน่ง การที่สมาชิกในสังคมเชื่อฟังหรือเห็นด้วยนั้นเป็นเพราะความชื่นชม ศรัทธาในตัวผู้นำ และผลงานที่ผ่านมา

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2548) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ ผู้นำจะมีความหมายเป็น3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ตำแหน่งที่มีอยู่ในโครงสร้างของกลุ่มหรือองค์การ และบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นก็คือ ผู้นำ

2. ผู้นำ หมายถึง บทบาทและหน้าที่ที่มีต่อกลุ่ม ซึ่งได้แก่ หน้าที่ในการให้กลุ่มคงอยู่ บุคคลที่ปฏิบัติบทบาทดังกล่าวก็คือ ผู้นำ

3. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติบางอย่างที่ประทับใจและเป็นที่ชื่นชมของสมาชิกในกลุ่มซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามความต้องการและการชักนำของเขา

สมคิด บางโม (2545) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่แผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าการที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตนและสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าเป็นผู้นำของกลุ่มและนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) กล่าวว่า ผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Halpin and Croft (1966) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น

3. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2544) ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรม

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 43) ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถก่อให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 139) ให้หลักในการพิจารณาว่า “ผู้นำ” คือ ใครนั้นให้หลักไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้มีอิทธิพบเหนือการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง คือ ผู้นำที่มีอิทธิพบเหนือผู้ตาม และในบางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้หรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติ ของสมาชิกในกลุ่มทุกคน

3. ผู้นำต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผู้นำและผู้บริหารจากเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งแต่อาจไม่ใช้ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำแท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจให้คนประพฤติหรือปฏิบัติตามความเห็นความต้องการของเขาได้

จากนิยามของคำว่าผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสังคมให้การยอมรับนับถือ ยกย่องให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ชี้ขาด และมีอิทธิพลเหนือสมาชิกในสังคม หรือสามารถควบคุมพฤติกรรมคนอื่นได้ จะเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเป็นทางการที่แท้จริงเสมอไป ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือหัวหน้าในองค์การนั้น ๆ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น มีบทบาทนำกลุ่มไปสู่จุดหมายได้สำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้คล้ายคลึงกัน คือ กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป้าหมาย เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการ เพื่อสร้างความเข้าใจ (Hemphill & Coons, 1957; เสริมศักดิ์ วิศาลาภาณ์, 2538; Stogdill, 1974, pp. 2-3; Schein, 1985)

ซึ่งแตกต่างจากความหมายอีกกลุ่มหนึ่งที่ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น ปลูกฝังความเป็นค่านิยม และสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านี้ (Richards & Engle, 1986; Drath & Palus, 1994)

และมีนักวิชาการหลายอีกท่านได้ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Katz and Kahn (1978) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิกให้ยอมทำตามทิศทางการดำเนินงานตามปกติในองค์การ

Jacobs (1970) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวข้อมูลและบุคคลอื่นมีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามคำแนะนำหรือความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่เขาได้รับจะได้รับการปรับปรุง

Tannenbaum and Schmidt (1973) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำคืออิทธิพลระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติในสถานที่หนึ่ง และอำนวยการตามขบวนการติดต่อสื่อสาร ทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Bass (1985) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไประดับสูงกว่า

Etzinoi (1967) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ อำนาจที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีเหนือผู้อื่น

Hamphill and Coons (1957) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่อำนวยการให้กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

Hersey and Blanchard (2005) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Greeberg and Baron (2003) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

Davis (1982) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามจุดหมายขององค์การได้

Bass (1990) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ
3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย
5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง
8. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม
9. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล
10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ
11. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ
12. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคลากรหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ดังนั้น ผู้นำจึงหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปเช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีนักวิชาการให้ความหมายหลายท่านดังนี้

Burns (1987) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

Bass (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็นลำดับของความต้องการที่สูงขึ้น

Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าท้ายความคาดหวังและมักทำ จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขั้น

Dessler (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์การสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

วัลภา อิสระธานันท์ (2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างการยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์การ และจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คามหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คามหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดีและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี โดย Max Weberในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในปีทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำอย่างมีบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษนั้น เกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป (Burns, 1987; Bass, 1985 pp. 35-55) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น Bass เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่ใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวกับการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั่งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าการสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่ง Bass ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของ

ความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวด ตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำแบบเทียม เช่น ฮิตเลอร์ มุสโสลินี 3) มีผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่าการสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลของเบอร์น (Burns,1987; Bass ,1985) แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ Burns

Burns (1987) กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow’s need hierarchy theory

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการขอผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตาม

ให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของ Kolberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass

จากทฤษฎีของ Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่า ความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ อีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ (Bass, 1985) ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า เบอร์น และแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass, 1985) ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

Bass (1985) เกี่ยวกับสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แตกต่างที่ความมากน้อย หรือความถี่ในการใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่สภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีประสิทธิภาพเหนือกว่า (Bass & Avolio, 1994) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรูปแบบพิสัยเต็ม โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเสนอในปี ค.ศ. 1985 และผลการศึกษาต่อมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย กระบวนการ 4 ด้าน คือ

1. การสร้างบารมี (Charisma leadership) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ผู้นำจะเป็นที่ความเคารพ ยกย่อง นับถือ และศรัทธาของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงาน โดยที่ผู้ตามจะปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ มีการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมดังต่อไปนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ตามได้อย่างเต็มที่ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน ผู้นำเป็นคนที่มีศีลธรรมสูง ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การสร้างความไว้วางใจให้ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามไม่เกรงกลัว เมื่อมีปัญหากล้าที่จะปรึกษาและขอคำแนะนำในเรื่องงานได้ ผู้นำต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง โดยไม่สร้างพรรคพวกในองค์กรรวมทั้งการหาประโยชน์เข้าตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น

และสังคม คอยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตาม ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงในการทำงาน ต้องมีไหวพริบในการทำงาน มีความเฉลียวฉลาด มีศักยภาพสูง เชื่อมั่นในตนเองแน่วแน่ต่ออุดมการณ์ของงานที่ทำ สร้างความเชื่อและค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้ตาม เสริมสร้างความภูมิใจ ความรักความภักดีให้แก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกัน มีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (Bass & Avolio, 1994)

เกษร คงเมือง (2558, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ เสื่อมใส ไว้ใจในความสามารถโดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น

เรืองยศ เรืองจันทร์ (2560) การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามหรือคนอื่นด้วยความเต็มใจหรือ มีความเสน่หา ศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม และเป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามได้

สรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก สนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส่ไว้ใจในความสามารถของผู้นำซึ่งทำให้ผู้นำ สามารถโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้น จูงใจสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่มรวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจโดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้ทีมมีชีวิตชีวา กระตุ้นความคิด เปลี่ยนแปลงความสนใจของผู้ตามโดยใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจ การสร้างสถานการณ์ที่ท้าทาย ผู้นำมีความจริงใจ แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก เพื่อให้ผู้ตามนึกถึงภาพความสำเร็จในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงตัวเพื่อให้ผู้ตามเห็นว่ามีการอุทิศตัวหรือสร้างความผูกพันต่อ

เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์องค์การ (Bass & Avolio, 1994)

ยุพาภรณ์ ขานพล (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดลใจ (Inspiration) คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคมเป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจความหมายและมีความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

ขวัญชัย จะเกรง (2553, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้เสร็จ ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำโดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำให้เสร็จ

3. การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) การกระตุ้นปัญญาของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ตามมองเห็นแนวทางวิธีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร โดยหาวิธีการที่แตกต่าง สร้างสรรค์และดีกว่าเดิมที่เป็นอยู่ โดยการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เมื่อมีปัญหา แล้วตั้งสมมติฐานว่าปัญหาเกิดมาได้อย่างไร ศึกษาปัญหา ทำการแก้ปัญหาต่าง ๆ สุดท้ายต้องสรุปเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด โดยผู้นำต้องจูงใจให้ผู้ตามพยายามหาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ใช้จิตวิทยาในการกระตุ้นความรู้ความสามารถของผู้ตามออกมาเพื่อให้ได้แสดงความคิด

และเหตุผล โดยไม่จำกัดกรอบความคิดของผู้ตาม ต้องให้อิสระทางความคิด แม้วิธีคิดจะแตกต่างกับผู้นำ ผู้นำทำให้ปัญหานั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้ตามและทำให้ปัญหานั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้หากทุกคนร่วมมือกันก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ทุกอย่าง ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งคำถามต่อความเชื่อ ประเพณีและค่านิยมของตนเอง ซึ่งวิธีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Bass & Avolio, 1994)

ยุพาภรณ์ ขานพล (2551, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาโดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย

ประนอม แมนมาศวิหค (2553, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำยั่วยุผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ตามและเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างทั่วถึง ซึ่งแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าผู้ตาม โดยผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา เวลาผู้ตามมีปัญหาสามารถให้คำปรึกษาผู้ตามเป็นรายบุคคลได้ ผู้นำจะเอาใจใส่ผู้ตามเป็นพิเศษในความต้องการของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผลและผู้ตามได้รับการการพัฒนาได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้นำจะสร้างบรรยากาศ กระตุ้นการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ โดยแสดงให้เห็นว่า

ผู้นำเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ผู้ตามที่มีความรับผิดชอบมาก ผู้นำก็จะมอบหมายให้ทำงานที่มีโครงสร้างงานที่มากกว่าคนอื่น ผู้ตามที่มีความอ่อนไหวมากผู้นำก็จะคอยให้กำลังใจและให้คำแนะนำในการทำงานมากกว่าผู้อื่น ผู้ตามที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทำให้ผู้นำไว้วางใจให้ตัดสินใจปัญหาเองได้ก็จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจจากผู้นำ วิธีการสื่อสารของผู้นำใช้การสื่อสารแบบ 2 ทาง เป็นทั้งผู้สั่งงานและรับฟังผู้ตามโดยไม่เป็นผู้ส่งเพียงอย่างเดียว และการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และใส่ใจ สนใจในความคิดของแต่ละบุคคล เห็นถึงความสำคัญของผู้ตามมากว่าการมองว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำเป็นผู้รับฟังเมื่อผู้ตามมีปัญหา สามารถให้คำปรึกษาได้ มีความเห็นอกเห็นใจในตัวผู้ตาม ใช้วิธีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำเป็นผู้ให้คำแนะนำการสนับสนุนการตัดสินใจ และเพื่อช่วยให้งานออกมาได้ด้วยดี ผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกจับผิดหรือถูกตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา (Bass & Avolio, 1994)

ประนอม แมนมาศวิหก (2553, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยงข้องกับบุคคลในฐานนะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ และเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาสนใจ เรื่องทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

วัชราภรณ์ สมพงษ์ผึ้ง (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล คือ การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงความสามารถ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล นึกถึงใจเขาใจเรา มีการติดต่อสื่อสาร เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาค มีการวิเคราะห์ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ตามความสนใจ ตามความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งให้การแนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

ถาวร เส้งเอียด (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Glickman (1985) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาหลักสูตร

McEwan (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทางวิชาการหมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

และมีนักวิชาการนักศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

กิติมา ปรีดีลก (2545, หน้า 155) ได้สรุปผลการวิจัยการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอิลลินอยส์ พบว่า ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู
2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
5. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน

6. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ

7. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน

8. จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี

9. เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

จักรพงศ์ ถาบุตร (2547, หน้า 32-34) พบว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้

2. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้

4. การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

5. การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง

6. การพัฒนาความเป็นผู้นำครู

7. การมีทัศนคติเชิงบวก

ประสิทธิ์ เขียวศรี, ดิเรก วรรณเศียร, ประณีต ศรีศักดา, ณัฐนันท์ จันทคุปต์ และจิตประพันธ์ นาคสวัสดิ์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน 23 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการจัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุน การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ และบริหารเวลาพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

3. การบริหารตนเอง ทีมงานและ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

Hallinger and Murphy (1987, pp. 221-224) ได้เสนอองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายโรงเรียน
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
4. การประสานงานการนำหลักสูตรไปใช้
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การควบคุมการใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน
7. การเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นของครูและนักเรียน
8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับครู
9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
10. การพัฒนาสร้างมาตรฐานด้านวิชาการของโรงเรียน
11. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

Davis and Thomas (1989, p. 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. มีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียน
3. สร้างสิ่งจูงใจให้ครู และใช้ระบบการให้รางวัลในการสนับสนุนงานด้านวิชาการ
4. กำกับติดตามดูแลความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
5. ใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียนร้อย
7. ติดตามการปฏิบัติการสอนของครู
8. สังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Heck, Larsen and Marcoulides (1990, p. 50) ได้เสนอพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ข้อ ดังนี้

กำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

1. สื่อสารให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องทราบถึงความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
3. อำนวยแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นให้ครูในการจัดการเรียนรู้
4. นิเทศผลการปฏิบัติงานของครู
5. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
6. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเป็นระเบียบเรียนร้อย

Winter and Sweeney (1994) ได้เสนอพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยมีจุดเน้นทางด้านวิชาการ ดังนี้

1. มีความคาดหวังสูงในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. มีความชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร
3. มีความชัดเจนในเรื่องโปรแกรมการเรียนการสอน
4. มีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย จุดประสงค์และมาตรฐาน
5. การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนให้มาก
6. เน้นทักษะในการอ่านและวิชาคณิตศาสตร์
7. มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร
8. ให้ความสำคัญกับห้องเรียนและโปรแกรมการสอน
9. มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
10. มีรางวัลให้แก่ครูและนักเรียน
11. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน
12. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศในทางบวก

Chell (2001, p. 9) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการจากข้อมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน

6. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

Glickman (1990 cited in Chell, 2001, p. 1) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้

3. ด้านทักษะ (Skill) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

Weber (1989 cited in Lashway, 2002, p. 2) ได้จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็น 5 ด้าน คือ

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน

2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวก

3. สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู

4. จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน

5. ประเมินผลโปรแกรมการสอน

McEwan (2003, p. 13) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล

2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง

6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ

7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและผู้ปกครอง

Van Deventer and Kruger (2003, p. 247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน

2. การจัดการหลักสูตรและการสอน

3. การนิเทศการสอน

4. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Resnick (2002 cited in Sergiovanni, 2004, pp. 83-84) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานนะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน

2. แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้

3. ให้มีการแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิดมาตรฐาน

4. มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

6. ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

สิร์รานี วสุภัทร (2551) ได้กำหนดกรอบงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาและทักษะที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน เป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงานและไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียนและครูในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การติดตาม ดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างต่อเนื่องในการสร้างหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานทั้งส่วนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น และนำกลยุทธ์การสอนบนพื้นฐานงานวิจัยไปประยุกต์ งานมอบหมายของครูมีเป้าหมาย ท้าทายในระดับที่เหมาะสมและเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

4. การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจ

ในการใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิผล ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล และสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผลสะท้อนกลับ มีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

7. การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรด้วยการสร้างโอกาสเป็นผู้นำด้านการสอน กระจายอำนาจการตัดสันใจให้แก่ครู สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้แก่ครู และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยของสิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 194) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของ Maryland State Board of Education (2005 อ้างถึงใน สิร์รานี วสุภัทร, 2551) โดยได้มีการปรับลดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น 4 องค์ประกอบ และมีการเปลี่ยนชื่อดังนี้

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
2. การสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล
3. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน และร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

รัตนา อนันตชาติ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

วิไลพร อภิบาลศรี (2551, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของงานวิชาการ หมายถึง งานที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในด้านวิชาการ ส่งเสริม และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน และเป็นพลเมืองดีของสังคม ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สายชล พลานนท์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญมาก เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่น

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนและที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียน และการปฏิบัติตามโปรแกรม ตลอดจนการวัดผล เพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการบริหารการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยเสียมิได้

แบรดเลย์ (Bradley, 1983, p. 21) มีแนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการว่า การพัฒนาบุคคลทางการศึกษาในปัจจุบัน เน้นให้ครูเป็นผู้มีทักษะและความชำนาญทางการสอน เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนงานธุรการ งานอื่น ๆ ถือเป็นงานอันดับรอง แสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการเป็นอันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินงานวิชาการให้เป็นไปอย่างราบรื่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

มีนักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแตกต่างกัน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ประกอบด้วย แผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอนการจัดแบ่งชั้นเรียนตามที่กระทรวงกำหนด การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การฝึกงานให้แก่นักเรียนนักศึกษา 3) การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การนิเทศการสอน และ 4) การวัดผลและประเมินผล

กมล ภู่ประเสริฐ (2545) แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตร เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่เกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่นโดยตรง การจัดทำลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 2) การาบริหารการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานในเรื่องการรวบรวม วิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เป็นการกำหนดการเตรียมการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน เป็นการกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้สอนแต่ละคน เป็นการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีกี่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการนิเทศภายใน การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอนและแสวงหาความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกสถานศึกษาเป็นต้น 3) การบริหารประเมินผลการเรียน เป็นการดำเนินการเรื่องการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการกำหนดวิธี และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการควบคุมดูแลและส่งเสริมให้การประเมินผลการเรียนเป็นไปตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ โดยดูแลให้มีการบันทึกผลการเรียนการสอน การบันทึก การสังเกตและการรวบรวมผลงานของนักเรียนตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ เป็นการจัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่ กระทรวง กรม หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ เป็นการนำผลการประเมินไปใช้แก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นการกำหนดรูปแบบระยะเวลาการรายงานผลการเรียนรู้ 4) การบริหาร

นิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน เป็นการกำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายในเป็นการควบคุม ดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และเป็นการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน เกี่ยวกับความสามารถของบคลากรในสถานศึกษา เป็นการกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ และเป็นการควบคุมให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด 6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการทำความเข้าใจและส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องร่วมกันของสถานศึกษา และเป็นการควบคุมส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ 7) การบริหารโครงการวิชาการอื่น ๆ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดหัวข้อในเรื่องวิชาการ เป็นการกำหนดวิธีการและระยะเวลา การควบคุมดูแลและการส่งเสริมให้มีการดำเนินงานที่กำหนด 8) การบริหารข้อมูลและระบบสารสนเทศทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดข้อมูล การกำหนดเวลา การควบคุมและการส่งเสริม พร้อมกับการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประกอบการดำเนินงานในข้ออื่น 9) การบริหารการประเมินผลงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดหัวข้อประเมินงาน การกำหนดวิธีการและเครื่องมือประเมิน การควบคุมและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมินและสรุปผลและเขียนรายงานประจำปี

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแกชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของหน่วยการศึกษาและนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านจะเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการประกอบกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรบุคลที่ส่วนใหญ่มีครูอยู่ 10-20 คน จึงมีการแบ่งงานในลักษณะบูรณาการงานที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกันเพื่อ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพการบริหารงานวิชาการนั้นประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากแนวคิดของ Morris (1981, p. 1691) เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สรุปเป็นรายละเอียดแต่ละข้อดังนี้

1. ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการและมีความตั้งใจจริงในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คณะครู จะทำให้เกิดความศรัทธาและการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงาน ผลงานที่ได้จึงเป็นทั้งคณะครูและผู้บริหาร และผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการได้ นอกจากจะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารต่าง ๆ เช่น การวางแผน การสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน การจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้งานภายใต้การบริหารนั้นดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทาง และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถหรือทักษะผู้นำนั้น

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Katz (1987, p. 29) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการ และมีความตั้งใจในการทำงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คณะครูจะทำให้เกิดความศรัทธาและการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงาน ผลงานที่ได้จึงเป็นของทั้งคณะครูและผู้บริหาร และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการได้ นอกจากการทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารต่าง ๆ เช่นการวางแผน การสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน การจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้งานภายใต้การบริหารนั้นดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง มีการกระทำสิ่งที่บ่งบอกว่าเป็นผู้บุกเบิกความรู้ในสาขาวิชาของตน เป็นผู้ทำงานอย่างมีแบบแผน สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้ ได้รับการไว้วางใจ และเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ

2. ความสามารถในการพัฒนางาน การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบัน แบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ แต่งานเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า มักจะมีปัญหาในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ แบ่งพรรคพวก ทำให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ความสับสนในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การขาดทีมงานที่ดี งานสลับซับซ้อนมากมาย เพราะครูแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความต้องการ บุคลิกภาพ ภูมิหลังการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ

แนวคิด ความเชื่อถือของแต่ละคนแตกต่างกัน ความเชื่อมั่นในค่านิยม ความไม่พร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ในโรงเรียน ความไม่มีสรรถภาพของครู ความหยิ่งในศักดิ์ศรี โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งมานาน ผู้นำรวบอำนาจเกินไป การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มกับการลงทุนในสภาพที่เศรษฐกิจสังคมเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ การจะพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประสมประสานเข้าด้วยกัน และอาศัยศาสตร์ทางการบริหารหลายสาขา งานของโรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิติมา ปรีดีดิลก (2542, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือในโรงเรียน เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน มีผู้บริหารหรือครูใหญ่เป็นผู้นาทางวิชาการ มีการทำงานกับครู ให้คำแนะนาและประสานงานให้ทุกคนทางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 37) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทาแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทา เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือโทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนางาน หมายถึง เป็นผู้ที่พัฒนางานอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งให้ลุล่วง สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวต่องานเสมอ

3. ความสามารถในการวางแผน การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าต้องการผลสำเร็จเรื่องใด ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า ให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ติดตามความก้าวหน้าของแผนการความสำเร็จโดยประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของการวางแผน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 95) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผนเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาได้กำหนดขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ตามความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติก่อนหลัง การวางแผนงานวิชาการในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 66) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิทยาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต ซึ่งถือว่าการวางแผนเป็นเครื่องมือที่มีความสำเร็จยิ่งของการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการวางแผน หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดแผนงาน จัดระเบียบการทำงาน ประเมินโครงงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน การประสานงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของภารกิจและการบริหารองค์การเมื่องานต่าง ๆ ถูกจัดเป็นกลุ่มหรือฝ่าย หน้าที่ของผู้บริหารต้องพยายามจัดงานต่าง ๆ ให้ประสานสัมพันธ์กัน ทั้งในด้านบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ เพื่อให้งานได้บรรลุตามประสงค์การประสานงานเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องจัดทำให้เกิดมีขึ้นอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ การประสานงานภายในองค์การมีทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ และนอกจากจะประสานงานในกลุ่มตนเองแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอีกด้วย

สุนันท์ เลิศฤทธิ์พงศ์ (2547, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งความคิดหรือข่าวสารจากแหล่งหนึ่งไปสู่ผู้รับสาร เช่น การติดต่อ การสื่อความคิด การติดต่อสัมพันธ์ เป็นต้น

Rogers (1976, หน้า 9) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง พฤติกรรมในที่นี้หมายรวมถึงการเปลี่ยนในความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย

สมิต สัชฌุกร (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทeงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทาต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อสื่อสารให้ข่าวสารที่กระจ่างชัด และที่เป็นประโยชน์ สนใจข่าวสารหน่วยงานอยู่เสมอ

5. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ในการบริหารการศึกษาถือว่า คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน การบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการและแผนงาน จะต้องมีระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ความจำเป็นที่ต้องบริหารงานแบบประหยัดโดนพยายาม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารการศึกษาไทยเป็นอย่างยิ่ง

พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดสรรและใช้ทรัยพากรในการพัฒนางานวิชาการที่จะทำให้บรรลุถึงจุดหมาย ต้องให้ความสะดวกแก่ครูในการดำเนินการ จึงเป็นการบ่งชี้คุณภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารได้ แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะไม่เอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายก็ตาม การที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรก็สามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร หมายถึง สามารถจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายของโรงเรียน จัดหาทรัพยากรมาใช้ในโรงเรียนให้เพียงพอ จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัด และควบคุมดูแลการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมพลังและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2551). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (r = .825) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาโนช เฮงยศมาก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประเภทของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยประเภทของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

ชัชวาล มุ่งเอื้อมกลาง (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประโคนชัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 พบว่า ทัศนะของครูในกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาประโคนชัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนประถมศึกษา มีทัศนะแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขยายโอกาสมีค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามลำดับ

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์จังหวัดภาคใต้ ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และประเภทของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการให้บุคลากรของตน เพิ่มความตระหนักในเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล

ของหน่วยงาน ได้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นผลทำให้สถานศึกษาอยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภารดี อนันต์นาวี (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน

พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการชาย กับข้าราชการหญิง ผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภร เยาวรักษ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวของกับประสิทธิผลของโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกประถม ทุกด้านความรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะครูผู้สอน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนการบริหารงบประมาณ และความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ได้ร้อยละ 61.20

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย์ (2546) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากแตกต่างกัน

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

นภดล เด่นดวง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทธนคร นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในโรงเรียนมัธยมมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทธนคร นครปฐม อยู่ในระดับมาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทธนคร นครปฐม ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทธนคร นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Ruhl (1986, p. 3216-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล

Evers (1987, pp. 4249-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิล โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิลจำนวน 76 คน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานโดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Russell, Altmaier and Velzen (1987, pp. 269-274) ได้ศึกษากับครูประถมและมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และพบว่า การได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

Hoy, Tarter and Bliss (1990 cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน และจัดตัวแปรตามในการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบันการจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น ความคับข้องใจของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้ง 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนั้นตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Podgurski (1990) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพของนักเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ขวัญของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

Witzel (1990, p. 391-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการสร้างคณะประสานงานตามแผนงานการมีประสิทธิผลเป้าหมาย การสำรวจรูปในทรัพยากรพบว่า การทำงานจะมีประสิทธิผลดีขึ้นต่อเมื่อการสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มหรือองค์การต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการชี้ให้เห็นว่า การสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มอาชีพ นักวิจัย นักพัฒนา และนักวิศวกรรม ไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับพ่อค้า ผู้ใช้และผู้ซื้อเชื่อว่าคณะประสานงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ของเขาได้ ดังนั้นการที่จะสร้างคณะทำงานประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะนำมาใช้จึงประสบผลสำเร็จ

Person (1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ และจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับจากการจัดการ ซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการและถึงแม้ว่า

การบริหารในวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมดผู้บริหารก็ควรจะให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัยควรนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหารซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

Yu, Leithwood and Jantzi (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันการเปลี่ยนแปลงของครูฮ่องกง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลของครูฮ่องกง

Goldsmith (2005 อ้างถึงใน จริยาภรณ์ พรหมมิ, 2559, หน้า 48) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ในโรงเรียนต่อการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้เพื่อสำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร กับการรับรู้ของหัวหน้างาน และคณะกรรมการการศึกษาที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน ใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของแบรดฟอร์ด (Bradford) วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 227 คน หัวหน้างานจำนวน 202 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

Hayes (2007 อ้างถึงใน จริยาภรณ์ พรหมมิ, 2559, หน้า 48) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองซิดนีย์ ลิงการ์ด (Lingard) มิลส์ (Mill) และเคปเนส (Cepness) จากมหาวิทยาลัยควีนแลนด์ ได้ศึกษาเรื่องการปฏิรูปโรงเรียนและวิชาครู ผู้นำ และภาวะผู้นำที่เกิดผลต่อโรงเรียนในฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายงานนี้สนใจคำว่าภาวะผู้นำที่เกิดผล และวิธีภาวะผู้นำแบบนั้นใช้ในการพัฒนาและหล่อเลี้ยงวิชาครูที่เกิดผลภายในโรงเรียนกรณีศึกษาเหล่านี้ได้รับเลือกเพราะว่า ได้แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แสดงภาวะผู้นำอธิบาย 3 กรณีศึกษา ที่มาจากการศึกษา เพื่อพัฒนาในระยะยาว ของรัฐควีนแลด์เป็นสื่อสู่การสร้างชุมชนครูแห่งการเรียนรู้มืออาชีพซึ่งทำหน้าที่ลดแรงกดดันภายนอก สอนการปฏิบัติและผลงานของนักเรียน ผู้วิจัยแนะนำว่า การเลียนแบบการปฏิบัติที่หลากหลายของภาวะผู้นำอธิบายในโรงเรียน กรณีศึกษาแสดงถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดผล

จากเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นแบบการประเมินผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์การวัดประสิทธิผลตามแนวคิดของ Mott (1972,

cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-307) อันมีแนววิจัยว่าประสิทธิผลของโรงเรียนวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 558 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 227 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทโรงเรียน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนประถมศึกษา		
- โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่	113	60
- โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์	16	8
รวม	129	68
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา		
- โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม	38	15
- โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม	49	17
- โรงเรียนบ้านเขาซก (เบญจศิริราษฎร์วิทยา)	38	15
- โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ	94	38
- โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์)	26	10
- โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์	56	18
- โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง)	24	9
รวม	325	122
โรงเรียนมัธยมศึกษา		
- โรงเรียนพลูตาหลวงวิทยา	55	20
- โรงเรียนหัวถนนวิทยา	49	17
รวม	104	37
รวมทั้งสิ้น	558	227

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา เป็นคำถามเกี่ยวกับประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แบบวัดนี้มีผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, p. 66) โดยผู้วิจัยได้ปรับจากเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) มีชื่อว่า

Multifactor leadership questionnaire หรือ MLQ ตามแนวทางของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้นำไปใช้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชลในปี พ.ศ. 2536 ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91 และในปี พ.ศ. 2530 และ สมโชค โพธิ์งาม (2550)

1. ด้านการสร้างบารมี จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ Morris (1981) และพิชญาภาณ์ อิงคามาระธร (2532) ผู้วิจัยได้ดัดแปลงนำมาใช้ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางวิชาการ

1. ด้านการลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการพัฒนางาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการวางแผน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีคะแนนจาก 5-1 เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีชื่อว่า “Index of perceived organizational effectiveness” ของ Mott (1972, p. 373) และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 278-281) จำนวน 30 ข้อ แยกองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในโรงเรียน จำนวน 11 ข้อ
4. ด้านความสามารถแก้ปัญญาหาภายในโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ร่างแบบสอบถามจากหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

3.1 ดร.ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.4 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.5 นายสิราวิชญ์ สำนักสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชลบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-out) ใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมซึ่งได้ค่าอำนาจของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป)

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.88

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .69-88

4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .55-.86

5. นำข้อสอบถามที่มีอำนาจจำแนกดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204)

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .96

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97

5.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จ่าหน้าซอง พร้อมทั้งติดแสตมป์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการสุ่มตัวอย่างแล้ว จำนวน 227 ชุด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้คืนด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมด จำนวน 227 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

แบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) ดังนี้ (Cohen, 1988, p. 238 cited in Runyon & Haber, 1996, p. 238)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่าอยู่ระหว่าง ±0.10 ถึง ±.29	ระดับต่ำ
ค่าอยู่ระหว่าง ±0.30 ถึง ±.49	ระดับกลาง
ค่าอยู่ระหว่าง ±0.50 ถึง ±1.00	ระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ประเภทโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. ภาวะผู้ของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

F แทน การแจกแจงแบบ (*F*-distribution)

SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)

MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)

df แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E.b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E.est แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

Type แทน ประเภทโรงเรียน

X_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

X_{11} แทน ด้านการสร้างบารมี

X_{12} แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

X_{13} แทน ด้านการกระตุ้นปัญญา

X_{14} แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล

X_2 แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

X_{21} แทน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ

X_{22} แทน ด้านความสามารถในการพัฒนางาน

X_{23} แทน ด้านความสามารถในการวางแผน

X_{24} แทน ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน

X_{25} แทน ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

Y แทน ประสิทธิผลของโรงเรียน

Y_1 แทน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

Y_2 แทน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

Y_3 แทน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Y_4 แทน ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

$\hat{Y}$ แทน คะแนนดิบพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

$\hat{Z}$ แทน คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนประถมศึกษา	65	29.60
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	118	53.60
3. โรงเรียนมัธยมศึกษา	37	16.80
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมา คือ โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	***n* = 220**			
	$\overline{X}$	***SD***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ด้านการสร้างบารมี	4.02	0.61	มาก	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.65	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.03	0.66	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	3.97	0.67	มาก	4
รวม	4.02	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	4.02	0.75	มาก	4
2. ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา และสร้างความภูมิใจให้ครู	4.07	0.79	มาก	1
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.03	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	3.96	0.84	มาก	7
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน	3.99	0.80	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในโรงเรียน	4.04	0.85	มาก	2
7. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.01	0.81	มาก	5
รวม	4.02	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา และสร้างความภูมิใจให้ครู ผู้บริหารมีการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในโรงเรียน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงสิ่งสำคัญของภารกิจในการปฏิบัติ	4.15	0.76	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.05	0.83	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ความเชื่อมั่นว่า เมื่อครูปฏิบัติงานแล้วจะประสบความสำเร็จ	3.98	0.84	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน	4.03	0.88	มาก	4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารภารกิจในโรงเรียน	4.11	0.77	มาก	2
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนหรือแสดงความผูกพันต่อการมีส่วนร่วมกับงานของโรงเรียน	3.96	0.86	มาก	6
รวม	4.05	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงสิ่งสำคัญของภารกิจในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารภารกิจในโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนหรือแสดงความผูกพันต่อการมีส่วนร่วมกับงานของโรงเรียน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นปัญญา	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.06	0.76	มาก	3
2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.08	0.89	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่	3.92	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการประชุมหารือเพื่อให้บุคลากรได้คิดวิเคราะห์ประเด็นต่างๆอย่างมีเหตุผล	3.98	0.81	มาก	4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	4.10	0.83	มาก	1
รวม	4.03	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารจูงใจครูเกิดแรงบันดาลใจเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	4.01	0.83	มาก	2
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นผู้บังคับชา	3.92	0.84	มาก	5
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล	3.99	0.86	มาก	3
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.96	0.75	มาก	4
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่	4.05	0.84	มาก	1
6. ผู้บริหารให้ความสนใจต่อครูอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.87	มาก	6
รวม	3.97	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารจูงใจครูเกิดแรงบันดาลใจเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจต่อครูอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	*n* = 220			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.04	0.64	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการพัฒนางาน	4.05	0.61	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการวางแผน	4.01	0.71	มาก	5
4. ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน	4.06	0.68	มาก	2
5. ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	4.09	0.67	มาก	1
รวม	4.09	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน และด้านความสามารถในการพัฒนางาน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.95	0.82	มาก	5
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งพาของอาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.09	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เข้าใจระบบการทำงานด้านวิชาการ	3.98	0.87	มาก	4
4. ผู้บริหารเป็นผู้เสนอโครงการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานหารืออาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.10	0.86	มาก	1
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ทันสมัย ด้านทันเหตุการณ์และสนใจข่าวสารบ้านเมือง	4.08	0.81	มาก	3
รวม	4.04	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เสนอโครงการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานหารืออาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งพาของอาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้บริหารเป็นผู้นำที่ทันสมัย ด้านทันเหตุการณ์และสนใจข่าวสารบ้านเมือง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนางาน	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.07	0.81	มาก	3
2. ผู้บริหารตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า	4.11	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับปรุงการทำงานและการสอนให้ก้าวหน้า	4.10	0.84	มาก	2
4. ผู้บริหารมอบหมายงานรัดกุม กระชับ ชัดเจน โดยที่อาจารย์ไม่ต้องถามซ้ำ	3.92	0.78	มาก	5
5. ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.05	0.81	มาก	4
รวม	4.05	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับปรุงการทำงานและการสอนให้ก้าวหน้า และผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานรัดกุม กระชับ ชัดเจน โดยที่อาจารย์ไม่ต้องถามซ้ำ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการวางแผน	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถชี้แจงแผนงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบุคคลอื่นเข้าใจได้	4.02	0.88	มาก	2
2. ผู้บริหารวางแผนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารระดมความคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมของกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.97	0.81	มาก	4
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปร่วมประชุมอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการ	3.99	0.83	มาก	3
รวม	4.01	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการวางแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวางแผนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถชี้แจงแผนงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ และผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปร่วมประชุมอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารระดมความคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมของกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถด้านการประสานงานและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.80	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการประชุมคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโครงการของกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.05	0.87	มาก	3
3. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานหน่วยงานภายนอกกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.10	0.81	มาก	2
4. ผู้บริหารจัดทำขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์	4.16	0.82	มาก	1
5. ผู้บริหารเป็นผู้นำให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีโอกาสสังสรรค์กันนอกเวลาทำงานเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.02	0.85	มาก	4
รวม	4.06	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดทำขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานหน่วยงานภายนอกกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีการประชุมคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโครงการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถด้านการประสานงานและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจัดทำงบประมาณ	4.06	0.87	มาก	5
2. ผู้บริหารจัดทำงบประมาณของกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.08	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและทรัพยากรจากภายนอก	4.07	0.83	มาก	4
4. ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	4.14	0.86	มาก	1
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล	4.11	0.81	มาก	2
รวม	4.09	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และผู้บริหารจัดทำงบประมาณของกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจัดทำงบประมาณ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	*n* = 220			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.14	0.61	มาก	2
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก	4.16	0.58	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.10	0.59	มาก	4
4. ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.13	0.66	มาก	3
รวม	4.13	0.56	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน	4.04	0.75	มาก	7
2. โรงเรียนผลการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจ	4.05	0.83	มาก	6
3. โรงเรียนมีนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.27	0.80	มาก	1
4. โรงเรียนจำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อมีจำนวนเพิ่มขึ้น	4.14	0.71	มาก	3
5. โรงเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.80	มาก	4
6. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองชุมชน	4.11	0.81	มาก	5
7. โรงเรียนมีนักเรียนที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป	4.24	0.79	มาก	2
รวม	4.14	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ โรงเรียนมีนักเรียนที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป และโรงเรียนจำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน	4.05	0.78	มาก	6
2. นักเรียนมีความประพฤติเรียนร้อย มีระเบียบวินัย	4.13	0.82	มาก	5
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย	4.20	0.75	มาก	2
4. นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.16	0.71	มาก	4
5. นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.18	0.68	มาก	3
6. นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.24	0.77	มาก	1
รวม	4.16	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย และนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	*n* = 220			
	$\bar{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีความพึงพอใจ และเต็มใจในการพัฒนาตนเอง	4.13	0.80	มาก	4
2. นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.11	0.74	มาก	5
3. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน	4.05	0.77	มาก	10
4. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	4.08	0.77	มาก	8
5. มีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง	4.03	0.84	มาก	11
6. มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรมและการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.15	0.73	มาก	2
7. ทบทวนเป้าหมาย นโยบาย และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น	4.10	0.80	มาก	6
8. ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูง	4.16	0.79	มาก	1
9. ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน	4.09	0.76	มาก	7
10. สถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง	4.14	0.72	มาก	3
11. ผลการพัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากชุมชน	4.06	0.79	มาก	9
รวม	4.10	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูง มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรม

และการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	***n* = 220**			
ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	***SD***	**ระดับ**	**อันดับ**
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี	4.17	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.05	0.85	มาก	6
3. ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น	4.14	0.72	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.19	0.87	มาก	1
5. การดำเนินการของสถานศึกษาคำนึงถึงความต้องการของชุมชนเป็นหลัก	4.10	0.76	มาก	5
6. ชุมชนให้การยกย่องว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี	4.13	0.81	มาก	4
รวม	4.13	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี และผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_1	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_2	Y
X_{11}	1	.833**	.846**	.769**	.928**	.746**	.729**	.759**	.740**	.707**	.707**	.705**
X_{12}		1	.847**	.822**	.938**	.812**	.789**	.808**	.781**	.735**	.735**	.755**
X_{13}			1	.854**	.945**	.744**	.792**	.816**	.783**	.796**	.796**	.734**
X_{14}				1	.923**	.796**	.787**	.787**	.783**	.807**	.807**	.736**
X_1					1	.831**	.828**	.848**	.826**	.814**	.814**	.785**
X_{21}						1	.860**	.807**	.790**	.764**	.764**	.791**
X_{22}							1	.853**	.819**	.799**	.799**	.798**
X_{23}								1	.821**	.791**	.791**	.776**
X_{24}									1	.789**	.789**	.788**
X_{25}										1	.789**	.789**
X_2											1	.840**
Y												1

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 20 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัย (*X*)	***R***	R^2
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	.520*	.270
1.1 ด้านการสร้างบารมี	.364*	.133
1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.576*	.331
1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา	.552*	.305
1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	.550*	.302
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	.817*	.667
2.1 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ	.706*	.498
2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนา	.798*	.637
2.3 ด้านความสามารถในการวางแผนงาน	.842*	.709
2.4 ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน	.655*	.428
2.5 ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	.804*	.647
3. ประเภทของโรงเรียน	.400*	.160
รวม	.918*	.843

*$p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการและประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 21 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	*Tolerance*	*VIF*
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน		
1.1 ด้านการสร้างบารมี	.226	4.432
1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.177	5.637
1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา	.144	6.929
1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	.191	5.241
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน		
2.1 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ	.185	5.404
2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนา	.166	6.023
2.3 ด้านความสามารถในการวางแผนงาน	.189	5.296
2.4 ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน	.220	4.542
2.5 ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	.235	4.252
3. ประเภทของโรงเรียน	.868	1.152

จากตารางที่ 21 พบว่า พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 22 อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตัวพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error
$X_{2.5}$	.840	.706	.705	.309
$X_{2.5}$, $X_{2.1}$	.872	.760	.757	.280
$X_{2.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.4}$	.878	.771	.768	.274

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร (X_{25}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_{21}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน (X_{24}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ .878 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 77.10

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสหสัมพันธ์พหุคุณ (R) จากนั้นจึงทำการทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนหรือ F-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
สมการถดถอย	3	54.682	18.227	242.452*	.000
ความคลาดเคลื่อน	216	16.239	0.075		
รวม	219	70.920			

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตัวพยากรณ์	*b*	*S.E.b*	β	*t*	*p*
X_{25}	.404	.048	.479	8.373*	.000
X_{21}	.237	.050	.270	4.716*	.00
X_{24}	.163	.050	.197	3.277*	.001
ค่าคงที่ (*a*)	.855	.124	-	6.905	.000
$R = .878$, $R^2 = .771$, $S.E.est = .274$					

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความสามารถในการติดต่อประสานงานกับตัวเกณฑ์ที่มีค่าเท่ากับ .878 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .274 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .855 + .404\ (X_{25}) + .237\ (X_{21}) + .163\ (X_{24})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .479\ (Z_{25}) + .270\ (Z_{21}) + .197\ (Z_{24})$$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเพื่อศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จำนวน 227 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้การเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52-.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .69-.88 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .55-.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา และสร้างความภูมิใจให้ครู ผู้บริหารมีการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในโรงเรียน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงสิ่งสำคัญของภารกิจในการปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารภารกิจในโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนหรือแสดงความผูกพันต่อการมีส่วนร่วมกับงานของโรงเรียน

1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารจูงใจครูเกิดแรงบันดาลใจเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจต่อครูอย่างสม่ำเสมอ

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน และด้านความสามารถในการพัฒนางาน ตามลำดับ

2.1 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เสนอโครงการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานหรืออาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งพาของอาจารย์ในหมวด และผู้บริหารเป็นผู้นำที่ทันสมัย ด้านทันเหตุการณ์และสนใจข่าวสารบ้านเมือง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนางาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับปรุงการทำงานและการสอนให้ก้าวหน้า และผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานรัดกุม กระชับชัดเจน โดยที่อาจารย์ไม่ต้องถามซ้ำ

2.3 ด้านความสามารถในการวางแผน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการวางแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวางแผนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถชี้แจงแผนงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ และผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปร่วมประชุมอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารระดมความคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมของกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.4 ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดทำขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานหน่วยงานภายนอกกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีการประชุมคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโครงการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถด้านการประสานงานและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และผู้บริหารจัดทำงบประมาณของกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในหมวด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจัดทำงบประมาณ

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ โรงเรียนนักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป และโรงเรียนจำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย และนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูง มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษา

มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

3.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาด้วยความสามัคคี และผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร (X_{25}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_{21}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน (X_{24}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ .878 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 77.10 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในรูปสมการคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .855 + .404\ (X_{25}) + .237\ (X_{21}) + .163\ (X_{24})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .479\ (Z_{25}) + .270\ (Z_{21}) + .197\ (Z_{24})$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์การโดยการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกาญ จิตต์กะวาน (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ เถาะบุตร (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือศรัทธาและสร้างความภูมิใจให้ครู และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา คุโนภาส (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิกร บุญมาก (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงสิ่งสำคัญ

ของภารกิจ ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ และสนับสนุนให้ครูทำงานได้เต็มตามศักยภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวกร ชัยเชิดชู (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสร้างแรงดลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ เถายะบุตร (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการดลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกันยา ศรีสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือน โถปัญญา (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้เชาวน์ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงาน เอาใจใส่และศึกษาถึงคุณสมบัติของครูและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือน

โถปัญญา (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิกร บุญมาก (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุข เป็นความหวังสูงสุดของคนในชาติ ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยสถานศึกษาทุกแห่งได้นำกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นวิธีการจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ตามกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อันได้แก่ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาการบริหารจัดการยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติวรรณ แสนโท (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการจัด

การศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นผู้ที่มีศักยภาพการพัฒนางานวิชาการและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐม ปริปุนณังกูร (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนางาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนางาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักและร่วมกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง และสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานวิชาการให้เปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตร และนโยบายการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเรียนการสอน การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการวางแผน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการวางแผน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผนงานวิชาการ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารงานทุกชนิด เพราะการวางแผนเป็นการกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมวางแผนงานวิชาการเพื่อให้แผนมีความคิดกว้างไกล มีการจัดแบ่งงานวิชาการออกเป็นด้าน ๆ ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรที่จะใช้สอน จัดวางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในด้านวิชาการในแต่ละเรื่อง โดยช่วยกันระดมความคิดและวางระเบียบวิธีปฏิบัติในแต่ละเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุยา แซ่เตียว (2559) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร

งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำในการสื่อสาร เนื่องจากการบริหารเป็นการติดต่อประสานงานให้ผู้ดำเนินงานตามลำดับคำสั่งของผู้บริหาร เพื่อหาข้อมูลในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจตรงกัน เกิดความร่วมมือที่ดียิ่ง สามารถปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามแผนหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธารัตน์ ทองเหลือง (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อ สื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนการบริหารจัดการสถานศึกษาและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุรีย์ สุธนะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้ประกาศนโยบายเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารและครูในสังกัดเพื่อให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ตลอดจนความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูป รวมถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และผู้บริหาร

โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรุณา บุญแก้ว (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานักเรียน และส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มที่ ประกอบกับผู้บริหารมีความสารมารถทางวิชาการ สามารถส่งเสริมพัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการให้เป็นไปตามที่คาดหวัง และมีมาตรฐานด้วยการจัดส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอนและผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิรัตน์ บันดาล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรุณา บุญแก้ว (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นพิเศษ สอนให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรมแก่นักเรียน มีการประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนา ส่งผลทำให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม เหมาะสมกับวัย และนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิรัตน์ บันดาล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม สอดคล้องกับท้องถิ่น สามารถปรับให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน โรงเรียนมีการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โรงเรียนกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ โสมทัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และจัดหาและใช้ทรัพยากรที่ได้มาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบงานมากมาย ครูที่ปฏิบัติการสอนไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว รวมถึงครูต้องเข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยทีคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ โสมทัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2556) ศึกษาปัจจัยทีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นบันดาลใจให้ครูทำงานอย่างทุ่มเทและมุ่งมั่นทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความกระตือรือร้น อุทิศตัว เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานทั้งในด้านการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัย มีการพัฒนาอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมและใช้สื่อและเทคโนโลยีในการเรียนได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมโชค โพธิ์งาม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางการวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยมีการวิเคราะห์และวางแผนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ โดยการพัฒนากุลยุทธ์ในการจัดการให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ พรหมมิ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 62.10

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร (X_{25}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_{21}) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน (X_{24}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ .878 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 77.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในด้านนความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยการส่งเสริม และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญงอกงามในทุกด้าน และเป็นพลเมืองดีของสังคม ให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของของธวัลรัตน์ ใบบัว (2555)

ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ นันทนา เทพิน (2556) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ครูอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาถึงคุณสมบัติของครูและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านความสามารถในการวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการระดมความคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมของกลุ่มสาระวิชาการเรียนรู้ ด้วยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนงานวิชาการเพื่อให้แผนมีความคิดกว้างไกล และสามารถจัดวางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้เกิดความตื่นตัว ความอยากเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ร่วมกับคณะครูวิเคราะห์ในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมีการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยมีการวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย

และการวางแผนนั้นต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดีและสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดรับกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธะกิจ เป้าประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

กมล ภู่ประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรุณา บุญแก้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิ่งกาญ จิตต์กะวาน. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิติมา ปรีดีลก. (2545). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). *การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จักรพงศ์ ถาบุตร. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัชวาล มุ่งเอื้อมกลาง (2559). ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประโคนชัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชาลินี ฉายารัตน์. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิตา วิหครัตน์. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณรงค์ นันทวรรธนะ. (2547). *การบริหาร*โครงการ. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ถาวร เส้งเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทรงยศ แก้วมงคล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 27*(81), 63-80.

เทื้อน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักผู้บริหารในยุคปฏิรูป. *วารสารวิชาการกรมวิชาการ, 5*(9), 35-43.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.

ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพวรรณ เถายะบุตร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภดล เด่นดวง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตพุทธนคร นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิกร บุญมาก. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติมา เทียนทอง. (2544). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเรือน โถปัญญา. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐม ปริปุนณังกูร. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ประเวศ วะสี. (2541). *บนเส้นทางใหม่การส่งเสริมสุขภาพ อภิวัฒน์ชีวิตแลสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ประสิทธิ์ เขียวศรี, ดิเรก วรรณเศียร, ประณีต ศรีศักดา, ณัฐนันท์ จันทคุปต์ และจิตประพันธ์ นาคสวัสดิ์. (2548). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นาทางวิชาการของ*ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ปรีชา ทัศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปราณี มเหศักดานุภาพ. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพิมล แม้นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรสุดา คุโนภาส. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรสุรีย์ สุธนะวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระธรรมปิฎก. (2544). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิฆเณศพริ้นติ้งเซ็นเตอร์.

พิชญาภาณ์ อิงคามาระธร. (2532). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การค้าครุสภา.

มาโนช เฮงยศมาก. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2550). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตนา อนันตชาติ. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชันย์ บุญธิมา. (2542). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลภา อิสระธานันท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพบริการโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลพร อภิบาลศรี. (2551). *ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายนครินทร์ อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิศวกร ชัยเชิดชู. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิรดา พรมเทพ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์การและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์)*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

ศุภร เยาวรักษ์. (2546). *ปัจจัยที่เกี่ยวของกับประสิทธิผลของโรงเรียนกรณีศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย์. (2546). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สงวน นิตยรัมภ์พงศ์. (2541). *ผู้นำดีเด่น* (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพฯ: พิฆเณศพรินเซ็นติ้ง เซ็นเตอร์.

สงวน นิตยรัมภ์พงศ์. (2548). *บนเส้นทางสู่หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า*. กรุงเทพฯ: มติชน.

สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมใจ ไชยโกฏิ. (2553). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายชล พลานนท์. (2553). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิร□ราณี วสุภัทร. (2551) *ภาวะผู้□นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*

ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2544). *การพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว .

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ* (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ภาพรวม ปีงบประมาณ 2546*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2542). *คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการศึกษาของท้องถิ่น* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

สุกันยา ศรีสวัสดิ์. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำ*

ที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น

สุธารัตน์ ทองเหลือง. (2559). คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย *สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9*(3), 1055-1068.

สุธิรัตน์ บันดาล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพกับครูประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเนตร์ ทองโพธิ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรัตน์ กุดกันยา. (2550). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เสนาะ ติเยาว์. (2543).*หลักการบริหาร การวางแผน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวลักษณ์ โสมทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *การเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2556). *รายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประจำปี 2556*. ชลบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research.* New York: Free Press.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California: Sage.

Bennis, W. G. (1971). Toward a truly scientific management: The concept of organization health. In J. Ghorpade (Ed.). *Assessment of organization effectiveness: Analysis, reading* (pp. 116-143). California: Goodyear.

Bernard, M. B. (1981). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.

Bilkhu-Thompson, M. K. (2003). *an evaluation of a service line's balanced scorecard process*. Master Dissertation, University of Cincinnati. Retrieved from http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/1414613

Burns, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Bradley, J. (1983). Staff development in further education. *Educational Research, 25*(1), 21-27.

Bryson, J. M. (1995). *Strategic planning for public and nonprofit organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Chell, E. (2001). *Entrepreneurship: Globalization, innovation and development*. London, UK: Thomson Learning.

Coleman, T. L., & Montgomery, O. L. (1987). Soil moisture, organic matter, and iron content effect on the spectral characteristics of selected vertisols and alfisols in Alabama. *Photogrammetric Engineering and Remote Sensing, 53*(12), 1659-1663.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

David, F. R. (1995). *Concepts of strategic management*. New Jersey: Prentice Hall.

Davis, G., & Thomas, M. A. (1989). Effective schools and effective teachers. Boston: Allyn and Bacon.

Dessler, G. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21st century*.

New Jersey: Prentice-Hall.

Drath, W., & Palus, C. (1994). *Making Common Sense: Leadership as meaning making in a ccommunity of ppractice*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

Etzinoi, A. (1967). *Modern organization*. New Jersey: Prentice-Hell.

Evers, A. S. (1987). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International, 47*(2), 4249-A.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations: Behavior, structure, processes.* Dallas, TX: Business Publications.

Glickman, C. D. (1985). *Supervision of instruction: A developmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1987, September). Assessing and developing principal instructional leadership. *Educational Leadership, 45*(1), 54-61.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.

Heck, R. H., Larsen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional leadership and school achievement: *Validation of a causal model. Educational Administration Quarterly, 25*(2), 94-125.

Hemphill, J. K., & Coon, A. E. (1957). *Leader behavior description*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Hersey P., & Blanchard, K. H. (2005). *Leadership*. Retrieved from http://www.rtanc.ac.th/Image/data/report4.htm

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Jacobs, T. O. (1970). *Leadership and exchange informal organizations*. Alexandria: Human Resource Research Organization.

Jerald, R. G., & Baron, R. A. (2205). *Leadership*. Retrieved from http://www.rtanc.ac.th/Image/data/report/report4.htm

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Keith, D. (1997). *Human relation and organization behavior*. Philippines: Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Lashway, L. (2002). *Developing instructional leaders*. Retrieved from http://eric.uoregon.edu/publications/digest/digest160

McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Miller, V. (1965). *The public administration of American school system*. New York: Mamillan.

Morris, V. C. (1981). *Deaning: Middle management in academe*. Champaign: University of Illinois Press.

Mott. P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper & Row.

Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.

Parson, T. (1993). *Administrative science quarterly: Effective of size, complexity and ownership in administrative intensity*. New York: Holt, Rinchart & Winston.

Person, J. L (1993). An examination of the relationship between participative: Management and perceived Institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts International, 4*(2), 3071-A.

Podgurski, T. P. (1990). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. *Dissertation Abstracts International, 52*(3), 769-A.

Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. In J. D. Adams (Ed.), *Transforming leadership*. Alexandria, VA: Miles River Press.

Robbins, S. P. (1997). *Essentials of organizational behavior* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Ruhl, M. L. (1986). The development of a survey of school effectiveness (Climate, principal leadership). *Dissertation Abstract International, 39*(8), 3216-A.

Runyon, R. P., & Haber, A. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Russell, D. W., Altmaier, A., & Velzen, D. V. (1987). Job-related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal or Applied Phycology, 72*(2), 269-274.

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Sergiovanni, T. J. (2004). *The principalship: A reflective practice perspective* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Smith, E. W., Kronse, S. W., & Atkinson, M. O. (1961). *The educational encyclopedia.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership a survey of theory and research*. New York: The Free Press.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). How to choose a leadership pattern. *Harvard Business Review, 51*(3), 162-180.

Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2001). *Strategic management: Concepts and cases*. Boston, Mass: McGraw-Hill/ Irvin.

Van Deventer, J & Kruger, A. G. (2003). *An educator guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.

Witzel, R. W. (1990). The effects of participate communication on program effectiveness: An examination of the human resource model. *Dissertation Abstracts International*, *51*, 391-A.

Weber, M. (1966). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.

Winter, J. S., & Sweeney, J. (1994). Improving school climate. *NASSP Bulletin, 78*(564), 65-69.

Yu, H., Leithwood, K., Jantzi, D. (2002). The effects of transformational leadership on teachers' commitment to change in Hong Kong. *Journal of Educational Administration, 40*(4), 368-389.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 1942 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายนครินทร์ อิ่มสวาสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

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

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 1943 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายนครินทร์ อิ่มสวาสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

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

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 1944 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายนครินทร์ อิ่มสวาสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

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

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประเภทของโรงเรียน
   ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
   ตอนที่ 3 แบบสอบถามผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
   ตอนที 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบ และตรงกับสภาพความเป็นจริงทุกข้อ จะทำให้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้เป็นประโยชน์อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4. ข้อมูลที่ทุกท่านตอบเป็นรายบุคคล จะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นายนครินทร์ อิ่มสวาสดิ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้ต้องการทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสถานภาพเป็นจริงเกี่ยวกับประเภทโรงเรียนของท่าน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

☐ โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	**ด้านการสร้างมีบารมี** ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู					
2	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา และสร้างความภูมิใจให้ครู					
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล					
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน					
6	ผู้บริหารมีการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในโรงเรียน					
7	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
8	**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักถึงสิ่งสำคัญของภารกิจ ในการปฏิบัติ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ความเชื่อมั่นว่า เมื่อครูปฏิบัติงานแล้วจะประสบความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างเจตคติที่ดี และมีความคิดในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารภารกิจในโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอุทิศตนหรือแสดงความผูกพัน ต่อการมีส่วนร่วมกับงานของโรงเรียน					
	ด้านการกระตุ้นปัญญา					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในหลายแง่มุม					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่					
17	ผู้บริหารมีการประชุมหารือเพื่อให้บุคลากรได้คิดวิเคราะห์ประเด็นต่างๆอย่างมีเหตุผล					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่ท้าทาย					
	ด้านการคำนึกถึงความเป็นเอกัตบุคคล					
19	ผู้บริหารจูงใจครูเกิดแรงบันดาลใจเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มากกว่าในฐานะที่เป็นผู้บังคับชา					
21	ผู้บริหารให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล					
22	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
23	ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ครูกำลังปฏิบัติอยู่					
24	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อครูอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความเป็นผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	**ด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ** ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้					
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งพาของอาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เข้าใจระบบการทำงานด้านวิชาการ					
4	ผู้บริหารเป็นผู้เสนอโครงการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานหารืออาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ทันสมัย ด้านทันเหตุการณ์และสนใจข่าวสารบ้านเมือง					
6	**ด้านความสามารถในการพัฒนางาน** ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้					
7	ผู้บริหารตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า					
8	สนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับปรุงการทำงาน และการสอนให้ก้าวหน้า					
9	ผู้บริหารมอบหมายงานรัดกุม กระชับ ชัดเจนโดยที่อาจารย์ไม่ต้องถามซ้ำ					
10	ผู้บริหารกระตุ้นและชักจูงให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้					
11	**ด้านความสามารถในการวางแผน** ผู้บริหารสามารถชี้แจงแผนงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือบุคคลอื่นเข้าใจได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารวางแผนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มสาระการเรียนรู้และโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารระดมความคิดในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมของกลุ่มสาระการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ไปร่วมประชุมอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ					
15	**ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงาน** ผู้บริหารมีความสามารถด้านการประสานงานและมีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารมีการประชุมคณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโครงการของกลุ่มสาระการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานหน่วยงานภายนอกกับโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
18	ผู้บริหารจัดทำขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้อาจารย์					
19	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีโอกาสสังสรรค์กันนอกเวลาทำงานเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
20	**ด้านความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร** ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อจัดทำงบประมาณ					
21	ผู้บริหารจัดทำงบประมาณของกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกับอาจารย์ในหมวด					
22	ผู้บริหารแสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและทรัพยากรจากภายนอก					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่อาจารย์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชบุรี

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	**ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น** โรงเรียนมีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน					
2	โรงเรียนผลการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจ					
3	โรงเรียนนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ กับหน่วยงานต่าง ๆ					
4	โรงเรียนจำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อมีจำนวนเพิ่มขึ้น					
5	โรงเรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
6	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองชุมชน					
7	โรงเรียนนักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป					
8	**ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก** นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน					
9	นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย มีระเบียบวินัย					
10	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย					
11	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
13	นักเรียนที่อยู่ชั้นสูงสุดมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14	**ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน** นักเรียนมีความพึงพอใจ และเต็มใจในการพัฒนาตนเอง					
15	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
16	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียน					
17	มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
18	มีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง					
19	มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรมและการประเมินผลตามหลักสูตรโรงเรียน					
20	ทบทวนเป้าหมาย นโยบาย และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น					
21	ผู้บริหารปรับกระบวนการบริหารสอดคล้องกับนโยบายระดับสูง					
22	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน					
23	โรงเรียนมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง					
24	ผลการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนเป็นที่ยอมรับจากชุมชน					
25	**ความสามารถการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน** ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาของโรงเรียนด้วยความสามัคคี					
26	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างราบรื่น					
28	ผู้บริหารโรงเรียน สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงเรียน					
29	การดำเนินการของโรงเรียนคำนึงถึงความต้องการของชุมชนเป็นหลัก					
30	ชุมชนให้การยกย่องว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.60
2	.78
3	.79
4	.72
5	.71
6	.75
7	.52
8	.74
9	.82
10	.78
11	.78
12	.79
13	.77
14	.63
15	.73
16	.79
17	.79
18	.79
19	.62
20	.88
21	.73
22	.83
23	.66
24	.78

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.72
2	.78
3	.82
4	.83
5	.83
6	.81
7	.79
8	.73
9	.79
10	.76
11	.79
12	.88
13	.82
14	.75
15	.82
16	.85
17	.79
18	.82
19	.84
20	.80
21	.78
22	.69
23	.81
24	.85

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.72	16	.66
2	.77	17	.65
3	.78	18	.85
4	.55	19	.80
5	.84	20	.66
6	.70	21	.75
7	.67	22	.83
8	.64	23	.76
9	.77	24	.82
10	.81	25	.77
11	.73	26	.82
12	.60	27	.78
13	.68	28	.79
14	.71	29	.72
15	.67	30	.86

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97