ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

Administrator Leadership and School Conditions as Predictors of Teachers' Sense of Efficacy

นามผู้วิจัย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, ค.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์กมล สุดประเสริฐ, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

Administrator Leadership and School Conditions as Predictors of Teachers' Sense of Efficacy

โดย

นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ 2554: ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D. 255 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการวิจัยจำนวน 400 คน โดยสุ่มจากโรงเรียนจำนวน 397 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการและแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีสภาพเงื่อนไขในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ครูมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม 5) ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงมีผลทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.20, 0.15, 0.14, 0.12 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Somyot Phongsiriphat 2011: Administrator Leadership and School Conditions as Predictors of Teachers' Sense of Efficacy. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Associate Professor Suchada Nanthachai, Ph.D. 255 pages.

The purposes of this research were to study 1) the correlation between administrator leadership with teachers' sense of efficacy of private school in the Bangkok area 2) the correlation between school conditions with teachers' sense of efficacy of private school directors in the Bangkok area and 3) administrator leadership and school conditions as predictors of teachers' sense of efficacy. A sample of 400 was randomly selected from teachers of 397 private schools in the Bangkok Area by multi-stage random sampling technique. The research instrument used to collect the data was a questionnaire, checklist and scales. The data were analyzed in term of percentage, mean, standard deviation, analysis of variance, multiple comparison, least significant difference (LSD), pearson product moment correlation and multiple regression analysis.

The research results indicated that 1) the administrator leaderships rated at the high level 2) The private school condition were rated at the high level. And 3) The teachers'sense of efficacy were also rated at the high level. 4) the administrator leadership, the school conditions and the teachers' sense of efficacy were positively correlated. 5) By multiple regression analysis, it was found that school conditions, nearly school goal, programs and instruction, policies and organization and administration leadership in terms of performance expectation were positively effect to the teachers' sense of efficacy with the standardized beta weight at 0.20, 0.15, 0.14 and 0.12 respectively.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย ประธานกรรมการ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ กรรมการวิชาเอก ที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมทั้ง ดร.กมล สุดประเสริฐ กรรมการวิชาเอก ที่ให้คำแนะนำด้านเครื่องมือวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยอย่างละเอียด และ ดร.วินัย คำสุวรรณ ที่ให้คำแนะนำด้านหัวข้องานวิจัยของต่างประเทศ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามให้ถูกต้อง ตลอดจนคุณครูผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณทุกๆคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัย

คุณความดี และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

เมษายน 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (18)

บทที่ 1 บทนำ 1
- ความสำคัญของปัญหา 1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
- ขอบเขตของการวิจัย 6
- นิยามศัพท์ 8
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 11
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู 12
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 30
- แนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน 55
- แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน 58
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 61
- กรอบแนวคิดในการวิจัย 81
- สมมติฐานการวิจัย 82

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 84
- ประชากรและตัวอย่าง 84
- ตัวแปรที่ศึกษา 87
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 88
- ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 91
- การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 92
- การเก็บรวบรวมข้อมูล 96
- การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 97

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์ 98

ผลการวิจัย 98

ข้อวิจารณ์ 162

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ 175

สรุปผลการวิจัย 175

ข้อเสนอแนะ 183

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 188

ภาคผนวก 205

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 206

ภาคผนวก ข ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย 208

ภาคผนวก ค ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 214

ภาคผนวก ง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย 216

ภาคผนวก จ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 218

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 240

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 255

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปขนาดตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	87
2	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	92
3	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน	94
4	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	95
5	จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 7 ด้าน	101
7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสร้างวิสัยทัศน์	102
8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน	103

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการเป็นต้นแบบ	104
10	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	105
11	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการกระตุ้นทางปัญญา	106
12	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	107
13	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	108
14	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครของครู	109
15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	109

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	110
17	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	110
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	111
19	เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	111
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	112
21	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	112
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	113

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	113
24	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	114
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ ปฏิบัติงานต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	114
26	เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	115
27	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร	116
28	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านเป้าหมายของโรงเรียน	117
29	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	118

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	119
31	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านนโยบายและการจัดองค์กร	120
32	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านทรัพยากรในโรงเรียน	121
33	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	122
34	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	122
35	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	123
36	เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุของครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	123
37	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	124

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
38	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	124
39	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	125
40	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	125
41	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	126
42	เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	126
43	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	127
44	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	127

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
45	เปรียบเทียบเชิงซ้อน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)	128
46	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร	129
47	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	130
48	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน	131
49	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง	132
50	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น	134
51	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	135

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
52	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน	136
53	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ ครูที่มีเพศต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของ ตนเอง	137
54	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	138
55	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	138
56	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	139
57	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	139
58	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	140

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
59	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	140
60	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	141
61	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	141
62	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	142
63	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำในแต่ละด้าน	143
64	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขในโรงเรียนแต่ละด้าน	146
65	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในแต่ละด้าน	148

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
66	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	151
67	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	152
68	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	152
69	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	153
70	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	153

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
71	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	154
72	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	154
73	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	155
74	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	155
75	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	156

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
76	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	156
77	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากรของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	157
78	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	157
79	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร	158
80	ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ปัจจัยภาวะผู้นำรายด้าน และปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนรายด้านที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	160

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	219
2	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์	222
3	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย	222
4	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบ	222
5	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	223
6	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา	223
7	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	223
8	Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	224
9	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน	224
10	Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน	226

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
11	Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรม	227
12	Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	227
13	Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ	227
14	Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากร	228
15	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	228
16	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	231
17	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน	231
18	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง	231

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
19	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น	232
20	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	232
21	Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน	232
22	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบทั้งฉบับ	233

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ปัญญา และองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม	18
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้น	18
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	81

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญของประเทศ เนื่องจากการศึกษา ช่วยสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกวงการทั้งภาครัฐและเอกชน การที่คนในชาติยิ่งมีระดับการศึกษาสูงมากเท่าใด ย่อมเป็นเครื่องบ่งบอกได้ว่าชาตินั้นเป็นชาติที่มีความเจริญรุ่งเรืองมากเท่านั้น ดังเช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 มาตรา 7 ที่มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทยรักษาประโยชน์ของชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542: 3) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 17 ที่กำหนดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศให้มีคุณภาพได้นั้นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งก็คือครูผู้สอน เนื่องจากความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนโดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติ อันนำไปสู่ผลการเรียนอย่างแท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำก็เป็นเพียงผู้บอกความรู้นักเรียน ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2541: 58) ดังคำกล่าวของอดีตนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ฯพณฯ ทวี บุณยเกตุ ความว่า “การศึกษาของชาติหาได้อยู่ที่มีโครงการดีเท่านั้นไม่ แต่เราต้องมีครูดีด้วย คือต้องได้ครูที่มีความสามารถในอันที่จะสอนเด็กทั้งในด้านวิชาการและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในทางอบรมจิตใจ ซึ่งประการหลังถือว่าสำคัญที่สุด นอกจากนั้นครูยังต้องรักอาชีพและฝักใฝ่ในวิชาชีพของตนไม่ใช่ว่าสอนเพื่อให้แล้วไปวันหนึ่งๆ ครูที่จะให้คุณสมบัติดังกล่าวนี้หาได้ไม่ง่ายนัก" (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2542)

ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้กล่าวถึงครูอาชีพว่า "ครูอาชีพ คือ ครูที่มีความพร้อมในทุกๆ ด้านที่จะเป็นครูคือ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิญญาณของความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ส่วนอาชีพครู คือ คนที่มายึดอาชีพเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาดำรงชีพ ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงปฏิบัติหน้าที่ครูเพราะมีหน้าที่ที่จะต้องทำ ไม่ใช่เพราะมีใจรักที่จะทำ ประเทศไทยต้องการครูอาชีพ ไม่ใช่อาชีพครูขณะนี้เรามีคนที่มีอาชีพครูมาก แต่มีครูอาชีพน้อย เราจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร" กรมวิชาการ (2544: 7)

ในการที่จะเข้าใจปัญหาขององค์การและของบุคคลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเสียก่อน โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งจากงานวิจัย ของ Lock and Latham (1990: 70) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self efficacy) นอกจากนี้ยังมีข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นจำนวนมากที่ยืนยันว่าการับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคคลที่คิดว่าตนเองมีความสามารถจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่คิดว่าจะล้มเหลว Gist and Mitchell (1992: 183) สอดคล้องกับ Bandura (1986) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มกระทำสิ่งที่ตนเชื่อถือเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีผู้วิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ดังเช่น Bandura (1977) แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูประกอบไปด้วยมิติ 2 มิติ คือ มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการตัดสินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด และมิติที่ 2 คือความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นนั้น ซึ่งเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว โดย Gibson and Demco (1984) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวเช่นเดียวกัน จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ทราบว่าหากครูผู้สอนสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากครูจะเป็นผู้มีความสำคัญต่อการศึกษาแล้ว ในระบบการศึกษาที่เป็นสากลบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้แก่ผู้บริหาร สมชาย เทพแสง (2544: 14) และปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้บริหารก็คือภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความรุ่งเรืองขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำซึ่งต้องอาศัยปัจจัยช่วยส่งเสริม รวมทั้งผู้ตามด้วย Owens (2001: 237) เช่นเดียวกับ อารี พันธ์มณี (2547: 56-57) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีนัยอันที่จะช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นเงื่อนไขสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา นอกจากนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546: 38) ยังได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารผู้โรงเรียน สอดคล้องกับนิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวะเอกชน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำด้านการท้าทายและกล้าเผชิญกับกระบวนการ และภาวะผู้นำด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญการบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จ จำเป็นต้องมีศักยภาพสมรรถภาพที่มีและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา หรือกล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายเกิดประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์การ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2539; อัญชลี เหลืองอ่อน, 2540; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2541; เกียรติกำจร กุศล,2543; ธีระ รุญเจริญ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารเป็นกระบวนทัศน์ทางการบริหารใหม่ของวิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน ได้แก่ การเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การเสริมสร้างการตัดสินใจร่วมกันและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรม การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549) ผู้นำที่ท้าทายในยุคปัจจุบันคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์การได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองตนเองและมองงานในกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่างๆ ได้ทุกมุมมอง (Tichy and Devanna, 1990; Yulk and Fleet, 1992; Kouzes and Posner, 1995; Bass, 1999) ผู้บริหารจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลโดยผ่านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์เพื่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (บัณฑิต แท่นพิทักษ์, 2540: 26)

นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังมีผลต่อปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์การอีกที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของครู ดังเช่น Hallinger and Heck (1996) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความคาดหวังของครูผู้สอน Donnetta (1999) พบว่าภาวะผู้นำมีผลโดยอ้อมต่อครูผู้สอน โดยมีปัจจัยด้านองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Huen Yu, Leithwood and Jantzi (2001) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีต่อความคาดหวังของครูผู้สอนต่อการเปลี่ยนแปลงในฮ่องกง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวแปรคั่นกลางที่ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมโรงเรียน กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อการเปลี่ยนแปลง ขณะที่งานวิจัยของ Hallinger and Heck (1998); Leithwood (1994); Ogawa and Bossert (1995) พบว่าตัวแปรคั่นกลางของโรงเรียนที่แคนนาดา ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมโรงเรียน กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างของโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและผลกระทบของภาวะผู้นำได้ นอกจากนี้ Schneider (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน โดยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อการสอนและการเรียนโดยโรงเรียนที่มีคะแนนเงื่อนไขในโรงเรียนต่ำจะเป็นอุปสรรคในการทำงานของครูในการสอนนักเรียน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู และเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะลาออกจากโรงเรียนด้วย Earthman, Glen I. (2002) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพในการทำงานของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครู โดยหากสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนไม่เหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยบั่นทอนผลการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพของครูภายในโรงเรียน

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าความรู้สึกถึงประสิทธิภาพของครูมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการที่จะทำให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนปัจจัยด้านเงื่อนไขโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในโรงเรียนต่างก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครู ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในวงการสถานศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบเขตด้านประชากรการวิจัยนี้มีดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของ Leithwood (1994) ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (vision building) เป้าหมายของกลุ่ม (group goals) ความเห็นที่สอดคล้องกัน (consensus) การเป็นต้นแบบ (modeling) การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคล (providing individual support) การกระตุ้นทางด้านสติปัญญา (providing intellectual stimulation) การคาดหวังผลงานระดับสูง (high performance expectations) และการเตรียมรางวัล (contingent reward)

2. เงื่อนไขในโรงเรียน ใช้แนวคิดของเงื่อนไขในโรงเรียน (in-school conditions) ของ Leithwood (1994) ประกอบด้วย ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (school goals) ด้านวัฒนธรรม (culture) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (program and instruction) ด้านนโยบายและองค์การ (policies and organization) และด้านทรัพยากร (resource)

3. ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู (teachers' sense of efficacy) ใช้แนวคิดตัวชี้วัดประสิทธิภาพของครูของ Taylor and Tashakkori (1995)

ขอบเขตด้านประชากร และตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงชั้นที่ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(ประถมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ในปีการศึกษา 2549 ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 397 แห่ง โดยแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 200 โรงเรียน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ด้วยการแบ่งประชากรตามขนาดสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

- สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-690 คน
- สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน 691-1,380 คน
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,381 คนขึ้นไป

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ด้วยการสุ่มตามสัดส่วนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตการศึกษาได้ดังนี้

- สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 93 โรงเรียน
- สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 44 โรงเรียน
- สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 63 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้รายชื่อสถานศึกษาแต่ละขนาดตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้จากขั้นตอนที่ 3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ ดังนี้

โรงเรียนเอกชน (private school) หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียน (administrator) หมายถึง ผู้รับอนุญาต ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่ง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึงการกำหนดขนาดของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) จากจำนวนของนักเรียนในแต่ละสถานศึกษาในปีการศึกษา 2549 และใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของกองนโยบายและแผน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาสามขนาด แต่ละขนาดมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสถานศึกษามีนักเรียน 1-690 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 691-1,380 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาสถานศึกษามีนักเรียน 1,381 คนขึ้นไป

ครูผู้สอน (teacher) หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาเอกชนช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 1 - 3) และช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 4 - 6) ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงองค์การ (Leithwood and Jantzi, 1994)

ตัวทำนาย (predictor) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสามารถในการคาดการณ์หรือบ่งชี้ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูผู้สอน

เงื่อนไขในโรงเรียน (school condition) หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพของโรงเรียนที่เป็นอยู่ที่ส่งผลต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ได้แก่ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (school goals) ด้านวัฒนธรรม (culture) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (program and instruction) ด้านนโยบายและการจัดองค์การ (organization) และด้านทรัพยากร (resource)

ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู (teachers' sense of efficacy) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของครูด้านวิธีการสอน ด้านการรับมือกับนักเรียนที่สร้างความยุ่งยาก ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน ด้านการเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น ด้านการรับประกันผลสำเร็จทางการเรียน และด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน

ความคาดหวัง (efficacy expectation) หมายถึง เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมการเป็นครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน ทั้งด้านวิชาการ และด้านนโยบาย ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ ผลการวิจัยในครั้งนี้ ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ด้านภาวะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับเงื่อนไขของเรียนเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครู และทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพในการสอน อันจะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรเรียนได้อย่างมีประสิทธิผลต่อไปได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ประโยชน์ด้านนโยบายและการประยุกต์เพื่อการพัฒนา ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนอย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายอย่างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและของเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่างๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

    1.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง
    1.2 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถตนเอง
    1.3 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
    1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

    2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
    2.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ
    2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
    2.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. แนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน

    3.1 ความสำคัญของตัวแปรเงื่อนไขในโรงเรียน
    3.2 ปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียน

4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

มีนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของการรับรู้ไว้ ดังนี้

จำเนียร ช่วงโชติ (2532:3) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปล หรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับ ออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความนี้ จำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมหรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่หนหลัง ถ้าไม่มีความรู้เดิมก็ดี หรือลืมเรื่องนั้น ๆ เสียแล้วก็ดี ก็จะไม่มีการรับรู้กับสิ่งเร้านั้นๆ จะมีก็แต่เพียงการสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546: 84) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการอินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ภายในสมอง หลังจากนั้นจึงแปลความหมายว่า สิ่งเร้าที่รับสัมผัสเข้ามานั้นคืออะไร ขั้นแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

Wolman (1989: 247-248) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การรับรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการรวบรวมภายในตนเองของประสาทสัมผัสต่างๆ ซึ่งเบื้องต้นจะเป็นภาพรวมทั้งหมด ที่ครอบคลุมและกำหนดแต่ละส่วนไว้และกระบวนการรวบรวมภาพรวมนี้ ก็จะกระจ่างชัดขึ้นท่ามกลางการได้รับข้อมูลข่าวสาร การติดต่อจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ

Worchel and Shebiske (1989: 139) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการแปลความหมายของข้อมูลที่คนเรารวบรวมจากสิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการของความรู้สึก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Fielding (2003: online) ให้ความหมายของการรับรู้ในเอกสารการสอนทางอินเทอร์เน็ตว่าหมายถึง

1. กระบวนการแปลความหมายสู่กระแสประสาทและกิจกรรมของสมองก่อให้เกิดกิจกรรมที่นำมาซึ่งการเป็นเครื่องหมายแสดงการทำงาน

2. การรับรู้ไม่เหมือนกับความรู้สึก เพราะกิจกรรมของเส้นประสาทก่อให้เกิดประสบการณ์ของแสง เสียง การสัมผัส กลิ่นและรส

3. ความรู้สึกมีมาแต่กำเนิด แต่การรับรู้เกิดจากการเรียนรู้

4. การรับรู้ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับสังคมโดยการเรียนรู้และจดจำ

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านมาทางประสาทสัมผัส แล้วตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นออกมา ซึ่งบุคคลจะแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายมากขึ้น โดยการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความคิด ความรู้ และความเข้าใจหรือการกระทำ

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้

ในเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้หลายท่านด้วยกัน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524: 59) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ได้ละเอียดขึ้นว่า เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การเลือก (Selecting) เป็นกระบวนการเลือกที่รับสิ่งเร้าบางอัน จากสิ่งเร้าทั้งหลาย

2. การจัดระบบ (Organizing) คนเรามักจะจัดระบบสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่พุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษ เรียกว่า ภาพ (Figure) และส่วนอื่นๆ ที่เราไม่สนใจที่เป็นพื้น (Ground)

2.2 การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามา จัดระบบอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่วๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้านั้นให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนและสับสนทิ้งไป

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้ คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตนเอง เช่น ทัศนคติ ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม เพื่อช่วยให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้น การแปลความจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดียว ที่เสนอต่อบุคคลต่างๆ กัน บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

Schermerhorn and Osborn (1982: 67-84) ได้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่า “การรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้น ในการตีความสิ่งเร้าที่ได้สัมผัสต่างๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่จะมีการรับรู้ที่เหมือนกับบุคคลอื่นทีเดียว เพราะเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเราหรือสิ่งรับรู้ก็จะประมวลสิ่งรับรู้นั้นเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัวเอง” คือ คนเราจะเลือกรับข้อมูลเข้ามา จะจัดระเบียบและแปลความ และตัดสินใจกระทำ ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้แตกต่างกันตามประสบการณ์ของตน

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดขึ้นจากแนวคิดของบันดูรา โดยเริ่มต้นแนวคิดนี้มาตั้งแต่ปี 1977 และได้พัฒนาแนวคิดนี้มาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และยังมีผู้ที่สนใจศึกษาและให้นิยามไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bandura (1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ระดับของการปฏิบัติงานที่ถูกออกแบบไว้ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลกับเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถตัดสินได้จากความรู้สึก ความคิด และแรงจูงใจของตนเอง รวมถึงการปฏิบัติ การกระทำอันเป็นผลของกระบวนการทั้ง 4 ประการอันประกอบไปด้วย การคิด การจูงใจ ความรู้สึกและกระบวนการเลือกสรร

Gordon (1999) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ โดยส่งผลต่อการรับรู้ความยากของเป้าหมาย ความผูกพันต่อเป้าหมายที่วางไว้และการเลือกงานที่จะกระทำ

Kreitner and Kinicki (2001) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะตัว

Schultz and Schultz (2001) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นความรู้สึกเกี่ยวประสิทธิภาพและสมรรถนะในการจัดการตามความต้องการของชีวิต

Wood and Bandura (1989) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมโดยผ่านแรงจูงใจและการประสบความสำเร็จในการกระทำของบุคคล นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังหมายรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไปและระยะเวลาที่บุคคลยืนหยัดต่อสิ่งนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความพยายามที่จะกระทำให้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

จากความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการตัดสินของบุคคลถึงความสามารถของตนเองในการจัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระบบ และการกระทำต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนด โดยสามารถตัดสินได้จากความรู้สึก ความคิด แรงจูงใจ และกระบวนการเลือกสรรของตนเอง

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถตนเอง

Bandura (1977) ได้กล่าวว่าแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถตนเอง และวิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองประกอบด้วย

1. การประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ (Mastery Experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลที่เชื่อว่าเขาสามารถที่จะกระทำได้ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนนั้น จำเป็นจะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อมๆกับการทำให้เขารับรู้ว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าตัวเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การได้เห็นตัวแบบความสำเร็จ (Modeling) โดยการที่ได้เห็นบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับเราทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดได้สำเร็จ ก็จะสามารถเพิ่มความรู้สึกว่าเราก็มีความสามารถ ที่จะกระทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จ

3. การพูดชักจูงจากบุคคลอื่น (Verbal Persuation) เป็นการบอกกล่าวจากบุคคลอื่นว่าเรามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้เรามีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้นๆมากขึ้น การใช้วิธีนี้จะได้ผลหากเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่สามารถเป็นไปได้ สอดคล้องกับความเป็นจริงมิฉะนั้นจะเป็นการทำลายความรู้สึกของบุคคลได้หากการกระทำนั้นไม่สำเร็จ และจะทำให้เกิดการล้มเลิกการกระทำนั้นเมื่อพบกับอุปสรรค

4. ความตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Asousal) บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองได้จากสภาวะการตื่นตัวทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่นการอยู่ในสภาพที่ถูกข่มขู่จะทำให้เกิดความวิตกกังวล และความเครียด นอกจากนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

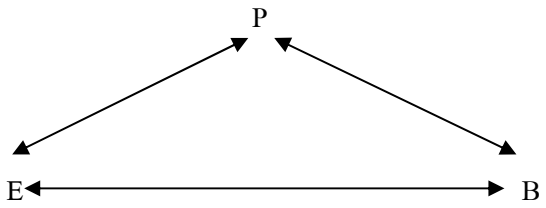
อาจทำให้เกิดความกลัว และนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง ถ้าอารมณ์ลักษณะดังกล่าวเกิดมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถที่จะแสดงออกได้ดี อันจะนำไปสู่ประสบการณ์ของความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้การรับรู้กับความสามารถของตนต่ำลงไปอีก ถ้าบุคคลสามารถลดหรือระงับการถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้น อันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถดีขึ้นด้วย

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (2000: 212) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน (Perceived Self-efficacy หรือเรียกสั้นๆ ว่า Self-efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อของบุคคลในความสามารถของเขาในการที่จะดำเนินการต่างๆ ในแนวทางที่ทำให้เขามีอำนาจเหนือเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตของเขา การรับรู้ความสามารถของตนถือเป็นความเชื่อ (Future-oriented belief) เกี่ยวกับระดับความสามารถของบุคคลที่คาดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่ต้องเผชิญ โดยความเชื่อนี้จะมีอิทธิพลต่อทั้งแบบแผนการคิด (Though patterns) และอารมณ์ความรู้สึก (Emotions) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล (Actions) กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าเมื่อบุคคลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือความล้มเหลวหลายๆ ครั้งบุคคลจะยังคงทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ ฝึกฝนตนเองเพื่อให้สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของเขาในระดับมากน้อยเพียงใด (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 207-210 cited in Bandura, 1986, 1993, 1996, 1997)

การรับรู้ความสามารถของตนเป็นแนวคิดสำคัญแนวคิดหนึ่งที่มาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Bandura ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal personal) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) และปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavioral) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน ดังแสดงในภาพที่ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



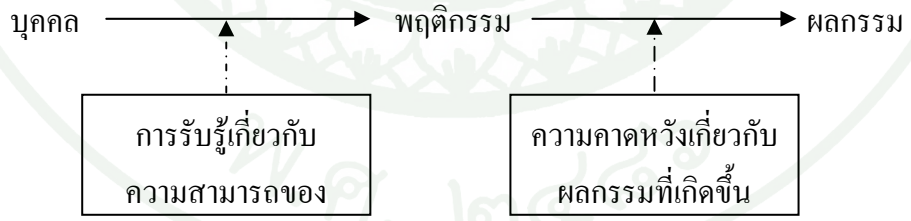
ภาพที่ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ปัญญา และองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม

B คือ พฤติกรรม (Behavior)

P คือ ปัญญาและองค์ประกอบส่วนบุคคล (Cognitive and other personal factor)

E คือ อิทธิพลของสภาพแวดล้อม (environmental influences)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม ปัญญาและองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมนั้น ต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน นั่นหมายความว่า ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ก็จะส่งผลทำให้องค์ประกอบอื่นๆ เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรม



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และความคาดหวังเกี่ยวกับผลกรรมที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1977)

โดยปัจจัยภายในตัวบุคคลที่แบบดูราเชื่อว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลมีอยู่ 2 ประเภท คือ การรับรู้ความสามารถของตน (Self- efficacy) และความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome expectation) โดยการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเชื่อมั่นของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ในขณะที่ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะหมายถึงความเชื่อของบุคคลว่าพฤติกรรมที่แสดงออกจะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ (Bandura, 1977: 193) นั่นคือ ตามแนวคิดของแบนดูราเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกเมื่อบุคคลคาดหวังว่าพฤติกรรมนั้นจะสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนาตามมาและบุคคลนั้นเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ (Riggs and Enochs, 1990: 626) อย่างไรก็ตามแบนดูราให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าในบรรดากลไกของการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการของบุคคลนั้น ไม่มีกลไกใดสำคัญไปกว่าการรับรู้ความสามารถของตนหรือความเชื่อของบุคคลที่ว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ (Bandura, 2001: 1474 cited in Bandura, 1997) ทั้งนี้เนื่องจากแบนดูราเชื่อว่าแม้บุคคลจะเชื่อว่ามีพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ปรารถนาได้ แต่ถ้าเขาไม่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นได้เขาก็จะไม่แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ (Bandua, 1977: 194)

จากแนวคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 นั้น Bandura ได้พัฒนาเป็นทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยกล่าวถึงความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรม 2 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อหรือความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

2. ความคาดหวังในผลของการกระทำ เป็นการประเมินของบุคคลว่า พฤติกรรมที่ตนแสดงนั้น จะนำไปสู่ผลที่ตนเองคาดหวังไว้

Bandura (1977) ได้สรุปว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าบุคคลเรียนรู้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่คาดหวังว่าตนเองมีความสามารถไม่พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มว่าบุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเอง ยังมีผลต่อการกระทำกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนว่าจะกระทำได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจากความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถเพียงใด จะเป็นตัวชี้ว่าบุคคลจะมีความพยายามมากน้อยเพียงใด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ ก็จะเกิดความกลัวและพยายามหลีกเลี่ยงที่จะกระทำกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถกระทำกิจกรรมนั้นๆ ได้จะไม่เกิดความกลัวหรือความหวดหวั่นล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรม และยังทำให้บุคคลเกิดความพยายามและกระตือรือร้นในการกระทำพฤติกรรมนั้นมากขึ้น การที่บุคคลพยายามกระทำกิจกรรมในสถานการณ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนได้สำเร็จ และได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้เป็นแรงเสริมต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ความกลัว ความวิตกกังวลลดน้อยลง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลล้มเลกการทำงานโดยง่าย หรือกระทำกิจกรรมไม่สำเร็จ จะทำให้ความคาดหวังในความสามารถของตนเองลดต่ำลง และทำให้เกิดความกลัวต่อการกระทำกิจกรรมนั้นๆ มากขึ้น

Bandura (1989) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล การเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คนมีความสามารถที่ไม่แตกต่างกันอาจแสดงออกในระดับคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าบุคคล 2 คน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน แม้แต่ในคนๆ เดียวกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้เช่นกัน บันดูรา เชื่อว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว แต่จะมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกของบุคคล จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้นๆ กล่าวคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่ามีความสามารถเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถก็จะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และในที่สุดก็จะประสบความสำเร็จ

Bandura (1986) ยังกล่าวอีกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การเลือกกระทำพฤติกรรมในชีวิตประจำวันบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องกระทำพฤติกรรมใด รวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสถานการณ์ใด ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มี ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะหลีกเลี่ยง ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปก็มักจะประสบความล้มเหลว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการทำงานและส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และความรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริงมักจะขาดความพยายาม ความมุมานะในการทำงาน และมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนเองถูกต้องจะส่งผลต่อการเลือกกิจกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และในการประเมินความสามารถของตนเองที่ดีต้องประเมินสูงกว่าที่บุคคลนั้นสามารถที่จะกระทำได้เล็กน้อย จึงจะทำให้บุคคลทำกิจกรรมที่ยากพอเหมาะและท้าทายความสามารถ

2. การใช้ความพยายามและความมานะในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลนั้นเป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร และจะต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าไร เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายาม ความมุมานะในการทำงานนานกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง พบว่า นักเรียนที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูง จะมีความพยายามและมุมานะมาก เมื่อเรียนจากสื่อการสอนที่ยาก แต่ในขณะเดียวกันเขาจะมีความพยายามและมุมานะน้อยเมื่อเรียนจากสื่อการสอนที่เขาคิดว่าง่าย

3. กระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ การตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรมและมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในภายภาคหน้าของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าตัวเองมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากและเมื่อพบอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นผู้กำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรม มากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกการกระทำที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลักษณะท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมากให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตามเขาจะไม่ท้อถอย และจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องของโชคชะตาแต่เขาจะให้เหตุผลของการล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่คาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำมักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรมจะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนายและมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำและมีความเครียดสูง เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อบุคคลในด้านการเลือกกระทำพฤติกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน การใช้ความพยายามในการทำงาน กระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ รวมทั้งเป็นผลที่เกิดจากการกระทำทางพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

แบนดูราได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนมาใช้ศึกษากับครู โดยเห็นว่าความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเป็นรูปแบบหนึ่งของการรับรู้ความสามารถของตน (A type of self efficacy) ที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อของครูว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมสำคัญในการช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยแบนดูราเห็นว่าความเชื่อดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อครูในการที่จะทุ่มเทความพยายาม ความยืนหยัดในการเผชิญกับอุปสรรค ความสามารถในการปรับตัวหรือคืนสู่สภาพเดิมเมื่อต้องเผชิญกับความล้มเหลวและความเครียดหรือความซึมเศร้าที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดัน (Henson, 2001: 822; Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 203 cited in Bandura, 1997)

ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามแนวคิดของแบนดูรานั้นได้ถูกนำมาใช้ศึกษากับครูอย่างกว้างขวางในฐานะที่เป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของครู โดยในส่วนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนนั้นพบว่าความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะเป็นตัวกำหนดหนึ่งว่าครูจะจัดกิจกรรมวิชาการหรือปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนของตนอย่างไร (Gibson and Dembo, 1984: 569-582; Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 202-248 cited in Ashton and Webb (1986; Bandura (1997); Woolfolk, Rosoff and Hoy, 1990; Woolfolk and Hoy, 1990: 81-91)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความสำคัญของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูถือว่าเป็นความนึกคิดที่สำคัญของครูที่ก่อเกิดขึ้น (A powerful construct) ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 202-248) พบว่านอกจากความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Student outcomes) เช่น ความสัมฤทธิ์ (Achievement) (Armor ; แรงจูงใจ และการรับรู้ในความสามารถของผู้เรียน แล้วยังมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทางด้านการสอนของครูร่วมด้วย กล่าวคือ ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะมีผลต่อความพยายาม การตั้งเป้าหมายและระดับความมุ่งมั่นปรารถนา (Inspiration) ที่ครูจะทุ่มเทในการสอน โดยพบว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีลักษณะที่สำคัญคือเปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะทดลองเพื่อแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น และให้ความสำคัญกับทั้งการวางแผนและการจัดระบบ (Organization) การเรียนการสอน

นอกจากนี้ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูยังมีอิทธิพลต่อความคงทนในการใช้ความพยายาม (Persistence) เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความยากลำบากและความสามารถที่จะปรับตัวสู่สภาพเดิมได้ง่าย (Resilience) เมื่อประสบกับความล้มเหลว อีกทั้งยังพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะไม่ตำหนิเมื่อผู้เรียนทำผิดพลาด (Ashton andWebb, 1986) และจะใช้ความพยายามหรือทุ่มเทเวลาอย่างมากในการสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ยาก (Struggling) (Gibson and Dembo, 1984) รวมถึงพบในส่วนน้อยว่าจะส่งต่อผู้เรียนที่มีความยากลำบากในการเรียนรู้ (Difficult stucdent) ไปสู่ระบบการเรียนแบบการศึกษาพิเศษ (Special education) (Meijer and Forter, 1988; Soodak and Podell, 1993) และที่สำคัญพบว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนจะมีความกระตือรือร้นในการสอน (Enthusiasm for teaching) (Allinder, 1994; Hall Burley, Villeme and Brockmeier (1992) มีความยึดมั่นผูกพันต่อการสอน (Commitment to teaching) (Coladarci, 1992; Evans; and Tribble, 1986; Trentham *et al*., 1985) และเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ (Stay in teaching) (Burley *et al,*.1991; Glickman and Tamashiro, 1982)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่านอกจากการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูจะมีความสัมพันธ์กับการตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบแล้วยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครูร่วมด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความหมายของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

จากการที่มีผู้วิจัยได้สนใจที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูของแบนดูราไปใช้อย่างกว้างขวาง จึงทำให้มีการกำหนดความหมายของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของงานวิจัยแต่ละเรื่อง อย่างไรก็ตามจากการการสังเคราะห์งานวิจัยของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 233) สรุปได้ว่าความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูที่สอดคล้องตามแนวคิดของแบนดูรานั้นหมายถึงความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการและดำเนินการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางด้านการสอนบรรลุผลตามระดับที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ Gibson and Dembo (1984) ได้กล่าวว่าความรู้สึกที่หนักแน่นต่อประสิทธิภาพของครูนั้นเป็นการประกอบกันขึ้นจากพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ อาทิเช่น ความมานะอุตสาหะเมื่อความพยายามสอนไม่ประสบผลสำเร็จ การมีความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถในการสอนที่ครอบคลุมหลักสูตร การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อนักเรียน และความสม่ำเสมอในการสร้างกลุ่มเพื่อการสอน

3. การวัดความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

จากการศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามแนวคิดของแบนดูรานั้นพบว่าเริ่มต้นจากการศึกษาของ Gibson and Dembo (1984: 569-582) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดที่เรียกว่า Teacher Efficacy Scale ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต แบ่งออกเป็น 6 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) เท่ากับ 6 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วย (Moderately agree) เท่ากับ 5 คะแนน เห็นด้วยบ้าง (Agree slightly more than disagree) เท่ากับ 4 คะแนน ไม่ค่อยเห็นด้วย (Disagree slightly more than agree) เท่ากับ 3 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (Moderately disagree) เท่ากับ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) เท่ากับ 1 คะแนน แบบวัดนี้มีทั้งหมด 30 ข้อคำถาม จำแนกเป็น 2 มาตราย่อย มาตราแรกแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคล (Personal teaching efficacy) โดยเห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลเป็นความเชื่อของครูว่าตนเองมีทักษะและความสามารถที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ (Belief that one has the skills and abilities to bring about student learning) ตัวอย่างข้อคำถามในมาตรานี้ เช่น เมื่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิมถือว่าเป็นเรื่องปกติเพราะข้าพเจ้าได้ใช้วิธีการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิม มาตราที่สองคือการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไป (General teaching efficacy) โดยเห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปเป็นความเชื่อของครูที่ว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถของครูที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นั้นได้ถูกจำกัดโดยอิทธิพลของปัจจัยภายนอก ซึ่งอยู่นอกเหนือความควบคุมของครู เช่น สภาพแวดล้อมทางบ้าน พื้นฐานของครอบครัวและอิทธิพลของพ่อแม่ เป็นต้น ตัวอย่างข้อคำถามในมาตรานี้ เช่น การสอนในห้องของข้าพเจ้ามีอิทธิพลต่อผู้เรียนน้อยกว่าอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางบ้านของผู้เรียน

โดย Gibson and Dembo (1984) เห็นว่าการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลจะสอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ส่วนการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปจะสอดคล้องตามแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome expection) ของแบบดูราสำหรับการให้คะแนนหรือการประเมินระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะพิจารณาคะแนนรวมจากทั้งสองมาตราย่อยแบบวัดของกิบสันและเด็มโบนับว่าเป็นแบบวัดที่ถูกนำไปขยายใช้อย่างกว้างขวางในงานวิจัยต่างๆ ในระยะต่อมา และจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามแนวคิดของแบนดูรานั้นต่างให้สรุปที่ตรงกันว่ามีความคงเส้นคงวาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูใน 2 มิติข้างต้น และพบว่าองค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 212-213)

อย่างไรก็ตามแบนดูรา (Woolfolk and Hoy, 1990 cited in Bandura, 1988) ยังเห็นว่ามาตราย่อยหรือองค์ประกอบของแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) ที่สร้างขึ้นโดยเฉพาะในมาตราที่สองนั้นยังไม่สอดคล้องตามแนวคิดที่เขาได้กล่าวไว้ ทั้งนี้เนื่องจากตามแนวคิดของแบนดูรา ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาจากการแสดงพฤติกรรมของครู เช่น การเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้เรียน การลดอัตราผู้เรียนที่ถอนการเรียนออกกลางคัน (Drop-out) หรือรางวัลที่ครูจะได้รับจากการสอนเป็นต้น นอกจากนี้แบนดูรายังเห็นว่าในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนนั้นเป็นการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงบริบทหรือความสามารถในการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะมากกว่าเป็นการประเมินตนเองในภาพรวมทั่วไป (Riggs and Enochs, 1990: 627 cited in Bandura, 1981) ดังนั้นจึงทำให้พบว่างานวิจัยในระยะต่อมาที่นำแนวคิดของกิบสันและเด็มโบไปประยุกต์ใช้ได้ให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะ ดังกล่าวมากขึ้น เช่น งานวิจัยของริกส์และอีนอช์ส (Riggs and Enochs, 1990: 625-637)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Riggs and Enochs (1990) ได้พัฒนาแบบวัด Science Teaching Efficacy Belief Instrument (STEBI) ที่พบว่ามีลักษณะที่แตกต่างจากแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) คือมีการพิจารณาถึงบริบทและเนื้อหาวิชาที่สอนร่วมด้วย แบบวัดของริ Riggs and Enochs (1990) จำแนกความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูออกเป็น 2 มาตราย่อย คือ การรับรู้ความสามารถในการสอนวิทยาศาสตร์ของบุคคล (Personal science teaching efficacy: PSTE) และความคาดหวังถึงผลที่จะตามมาในการสอนวิทยาศาสตร์ (Science Teaching outcome expectancy: STOE) โดยในมาตราแรกจะสะท้อนให้เห็นถึงการทุ่มเทเวลาในการสอนวิทยาศาสตร์และการพัฒนาโนคติในการดำรงชีวิตที่เป็นที่นับถือ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบนี้จะสัมพันธ์กับการวัดส่วนประกอบต่างๆ ที่ทำให้การสอนวิทยาศาสตร์บรรลุผลสำเร็จตัวอย่างข้อคำถามในมาตรานี้ เช่น ฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางวิทยาศาสตร์อย่างเพียงพอต่อการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนในมาตราที่สองจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ (Quality of teaching in science) ตัวอย่างข้อคำถามในมาตรานี้ เช่น การสอนวิทยาศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพจะมีอิทธิพลเพียงเล็กน้อยต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ แบบวัดนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่าของลิเคิร์ตแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) เห็นด้วย (Agree) ไม่แน่ใจ (Uncertain) ไม่เห็นด้วย (Disagree) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) โดยข้อคำถามทางบวก เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 5 คะแนน เห็นด้วยเท่ากับ 4 คะแนน ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1 คะแนน ในขณะที่ข้อคำถามทางลบจะให้คะแนนตรงกันข้ามกัน สำหรับการให้คะแนนหรือการประเมินระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะพิจารณาคะแนนในแต่ละมาตราย่อยแยกออกจากกัน

นอกจากการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู โดยจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบตามแนวของกิบสันและเด็มโบแล้ว แอชตัน บัวร์และครอคเกอร์ (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 209, 217-218 cited in Ashton, Buhr and Crocker, 1984) ได้พัฒนาแบบวัด Ashton Vignette ซึ่งเป็นแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูตามแนวคิดของแบนดูราที่เน้นถึงความเฉพาะเจาะจงของบริบทแวดล้อม (Context specific) แบบวัดนี้มีความแตกต่างไปจาก 2 แบบวัดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นคือมุ่งศึกษาถึงการรับรู้ความสามารถในการสอนของครู โดยได้จำแนกการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจ (Motivation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบวินัย (Discipline) การสอนทางด้านวิชาการ(Academic intruction) การวางแผนการสอน (Planning) การประเมิน (Evaluation) และการทำงานร่วมกับผู้ปกครองผู้เรียน (Work with parents)

โดยลักษณะของแบบวัดจะเป็นบทความสั้นๆ (A series of vignettes) ที่อธิบายถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ครูจะต้องประสบแล้วตั้งคำถามเพื่อให้ครูพิจารณาหรือลงความเห็นในแต่ละสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น มีผู้เรียนกลุ่มเล็กกลุ่มหนึ่งที่มักจะชอบคุยกันในชั้นเรียน ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของผู้เรียนกลุ่มนี้จากการทดสอบและการบ้านที่ส่งพบว่ามีความสามารถพอที่จะทำได้หรือบางครั้งถือว่าอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาผลที่เกิดขึ้นต่อชั้นเรียนพบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนกลุ่มดังกล่าวสร้างความรบกวนต่อผู้เรียนคนอื่นๆ ท่านคิดว่าวิธีการที่ท่านใช้ในการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะของผู้เรียนกลุ่มนี้จะได้ผลอย่างไร โดยลักษณะการตอบคำถามของแบบวัดนี้จะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ รูปแบบแรกจะเป็นการประเมินโดยอ้างอิงจากตนเอง (Self- referenced) เป็นการถามเพื่อให้ครูพิจารณาว่าครูจะดำเนินการอย่างไรบ้างเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กำหนด โดยให้ครูพิจารณาตัวเลือกจากไม่ได้ผลมากที่สุด (Extremely ineffective) ถึงได้ผลมากที่สุด (Extremely effective) รูปแบบที่สองจะเป็นการประเมินโดยอ้างอิงจากกลุ่ม (Norm- referenced) เป็นการถามเพื่อให้ครูพิจารณาเปรียบเทียบการกระทำของตนเองกับบุคคลอื่น โดยให้ครูพิจารณาตัวเลือกจากได้ผลน้อยกว่าครูส่วนใหญ่ (Much less effective than most teachers) ถึงได้ผลมากกว่าครูส่วนใหญ่ (Much more effective than most teachers)

อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าในการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนนั้นจะเป็นการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ กระนั้นก็ยังพบว่าเป็นการยากที่จะตอบได้อย่างชัดเจนว่าระดับของความเฉพาะเจาะจงของบริบทที่เหมาะสมนั้นควรอยู่ในระดับใด (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 215) หรือยากที่จะตอบได้ว่าเครื่องมือที่จะใช้วัดความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามแนวคิดของแบนดูราที่ดีนั้นควรมีลักษณะเป็นอย่างไรท่ามกลางความสงสัยดังกล่าว แบนดูราจึงได้พัฒนาแบบวัด Bandura’s Teacher Self-Efficacy Scale ขึ้น ตามความเชื่อพื้นฐานที่ว่าการวัดความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูไม่จำเป็นจะต้องทำให้เป็นรูปแบบเดียวกันในลักษณะของงานหรือลักษณะของเนื้อหาวิชาที่แตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาคือเครื่องมือวัดนั้นจะต้องมีความแตกต่างกันตามระดับความต้องการของงานที่ทำ (Various levels of task demands) มีการพิจารณาถึงการตอบสนองที่สะท้อนให้เห็นระดับความเข้มของความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หรืออุปสรรคต่างๆ และมีการกำหนดสถานการณ์ที่ให้เลือกครอบคลุมทั้งกิจกรรม (Activities) และภาระงานที่รับผิดชอบ (Task they are asked to perform)

แบบวัดของแบนดูราที่สร้างขึ้นนั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็น 7 มาตราย่อย ได้แก่ การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การมีอิทธิพลต่อการใช้แหล่งทรัพยากร การมีความสามารถในการสอน การมีความสามารถในการจัดระเบียบ การมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง การมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากชุมชนและการมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน ลักษณะการตอบคำถามในแต่ละข้อผู้ตอบจะต้องให้คะแนนตนเองว่าอยู่ในระดับไหน โดยคำถามแต่ละข้อจะมีทั้งหมด 9 คะแนน จาก ไม่มีเลย (Nothing) = 1 คะแนน น้อยมาก (Very little) = 3 คะแนน เป็นบางครั้ง (Some influence) = 5 คะแนน ค่อนข้างมาก (Quite a bit) = 7 คะแนน และมากที่สุด (Great deal) = 9 คะแนน (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy, 1998: 209, 219 cited in Bandura, 1997)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความพยายามอย่างมากจากนักวิจัยที่จะพัฒนาเครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแม้จะยังไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าเครื่องมือวัดใดดีที่สุด แต่ก็พอที่จะชี้ให้เห็นได้ว่าการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูนั้นสามารถจำแนกออกเป็น 2 แนวทาง แนวทางแรกเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูโดยจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือการรับรู้ความสามารถในการสอนของบุคคลและการรับรู้ความสามารถในการสอนทั่วไปหรือการคาดหวังถึงผลที่จะตามมาจากการสอน ส่วนแนวทางที่สองเป็นการวัดการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูในหลายองค์ประกอบ เช่น การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การมีอิทธิพลต่อการใช้แหล่งทรัพยากร การมีความสามารถในการสอน การมีความสามารถในการจัดระเบียบ การมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากผู้ปกครอง การมีความสามารถที่จะขอความร่วมมือจากชุมชนและการมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน โดยการรับรู้ความสามารถในการสอนนั้นอาจวัดในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ระเบียบวินัย การสอนทางด้านวิชาการ การวางแผนการสอน การประเมินและการทำงานร่วมกับผู้ปกครองผู้เรียน

งานวิจัยของ Taylor and Tashakkori (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูและบรรยากาศในโรงเรียนต่อความพอใจในงานและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งได้กำหนด 6 ตัวชี้วัดด้านความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูที่ประกอบไปด้วย การรับรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความมีประสิทธิภาพในการสอนของตนเองที่แตกต่างจากผู้อื่น การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการดูแลนักเรียน การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองที่จะรับประกันผลสำเร็จในการเรียนของนักเรียน การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง ในการสร้างจุดเด่นให้กับนักเรียน

โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวมาเป็นตัวการกำหนดตัวแปรด้านความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูดังนี้

1. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพในการสอนของตนเองที่แตกต่างจากผู้อื่น หมายถึง ความเชื่อของครูว่าตนเองมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงานด้านการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดี

2. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการดูแลนักเรียน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ความสามารถที่จะจัดการกับนักเรียนที่มีทัศนคติหรือมีพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อการเรียน และโรงเรียน

2.2 การมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน

3. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความสามารถในประเมินตนเองทั้งงานสอน และงานอื่นๆ ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

4. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น หมายถึง ความเชื่อของครูว่าตนเองสามารถตัดสินใจเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานหากพบว่าผลการเรียนของนักเรียนไม่ดี หรือทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดีขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองที่จะรับประกันผลสำเร็จในการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความคาดหวังของตนเองถึงผลที่จะตามมาจากกิจกรรมการสอนของครู

6. การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง ในการสร้างจุดเด่นให้กับนักเรียน หมายถึง ความเชื่อของครูว่าตนเองสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในด้านการเรียน และด้านกิจกรรมอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวของ Taylor and Tashakkori (1995) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ได้พัฒนามาจากแบนดูรา เพื่อมาใช้กับครูในสถานศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดปัจจัยความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของ Taylor และ Tashakkori ดังนี้ วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการสอนหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน และการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัตร (dynamics) คือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ (productivity) สูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในทุกองค์การผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์การเรียนรู้และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง หรือพลังอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการคือความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ (Trewatha and Newport, 1982; Green, 1988; Beare, Caldwell and Millikan, 1993)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

Yulk (1998: 3-4) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม” ส่วน Fiedler and Garcia (1987: 2) ได้แสดงทัศนะว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งหรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้”

Hersey and Blanchard (1993) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

ทองใบ สุดชารี (2543: 3) ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำผสมระหว่าง คำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ไม่ได้บัญญัติ คำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมีหรือความเป็นหรือปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือคำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ” และที่บัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ” เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวไปแล้ว พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความเป็นผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Carter (1976 อ้างใน กวี วงศ์พุฒ, 2542: 14) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของ “ผู้นำ” ไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจการภายในกลุ่ม เปรียบเทียบกลุ่มเป็นผู้นำที่มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายซึ่งวางไว้แค่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำกลุ่มออกนอกลู่ทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกเขาให้เป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐานและมีความเป็นไปได้สูง สามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่ทำให้สามารถทราบได้ว่าใครคือผู้นำ

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถแสดงความสามารถเพื่อสอดแทรกอิทธิพลบางประการเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านลักษณะเฉพาะกลุ่มด้วยการแสดงบทบาทและสอดแทรกส่วนที่เป็นอิทธิพลของตนต่อกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

จากความหมายของผู้นำสามารถนำมากล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ โดยใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของภาวะผู้นำ

Katz and Kahn (1978 อ้างใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2536: 167) ให้คำจำกัดความว่า "...ภาวะผู้นำ คือ การกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อกิจการขององค์การ..." จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมใช้อำนาจต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในการดำเนินงาน เพื่อนำกลุ่มชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามเป้าหมาย

Fledler (1971 อ้างใน กวี วงศ์พุฒ, 2542: 14) กล่าวว่า "ภาวะผู้นำ" หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และสามารถทำให้ผู้ตามยอมเต็มใจปฏิบัติตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11-12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (shared goal)

2. เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes)

3. เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) สรุปได้ว่ามีลักษณะดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำ จากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุม และประสานงานกิจกรรม ของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่ม และการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540: 53-74) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญ มีคุณธรรมจริยธรรม อดทน บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร

Daft (1994); Yulk (1998) มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันกับความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม การรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bovee, Wood and Dovel (1993) เห็นว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงาน หรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ขั้นกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตรหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำและภาวะผู้นำนั้น สามารถสรุปได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง และเป็นผู้มีอิทธิพลในการชี้แนะ สั่งการให้คนในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์ได้ โดยภาวะผู้นำคือความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว หรือชักจูงให้คนในกลุ่มสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตามและเป็นผู้นำคนอื่นๆ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

ความสำคัญของผู้นำ

เรขา รัตนประสาท (2534) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญ ซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่สามารถร่วมและประสานพลังความคิด พลังงานของทุกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เป็นผู้ที่จะกำหนดและชี้ทิศทางเป้าหมายของการทำงาน จะต้องผสมผสานความต้องการส่วนบุคคล กับองค์การให้สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบงานมากกว่าคนทั้งปวงในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะหมุนให้กลไกลตัวเล็กตัวน้อยหมุนตามไปด้วย ผู้บังคับบัญชาที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถ จะเป็นที่รักใคร่ด้วยใจจริงของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นศูนย์รวมน้ำใจของ บุคคลในหน่วยงาน และกวี วงศ์พุฒ (2542: 13-17) กล่าวว่าความสำคัญของผู้นำขององค์การขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ ยิ่งองค์การใหญ่ต้องมีผู้นำหลายระดับ หากเป็นองค์การขนาดเล็กก็มีความจำเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่จะต้องมีผู้นำลดหลั่นกันมาตามความจำเป็น สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นต่อองค์การทุกระดับ เพื่อเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ได้แก่การแข่งขันระหว่างชาติที่รุนแรง การเติบโตของตลาด และการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่นำไปสู่การแข่งขัน การเพิ่มความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานที่สูงกว่า ผลผลิตมากกว่า ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การคือ การเติบโตขององค์การ การมีผลผลิตที่หลากหลาย การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ และการเพิ่มการใช้เทคโนโลยี ทำให้ความซับซ้อนขององค์การเพิ่มมากขึ้น ทั้งสองสภาพการณ์นี้ต้องการผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำมืออาชีพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดองค์การในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการทำงานภายในองค์การ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2541; Kotter, 1988; Carmall, 1990; Northcraft and Neale, 1990) ดังนั้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ

ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำ (Dubrin, 1992) โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือช่วยให้บุคลากรขององค์การได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์การ โดยเฉพาะในระยะที่องค์การอยู่ในระหว่างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง และช่วยให้บุคคลในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Baron and Greenberg, 1990; Steers, 1991)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โรงเรียนก็เช่นกันต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ด้วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และความเจริญก้าวหน้าโรงเรียน (Goen and Clover, 1991; Owens, 1991; Alkin, 1992) ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จของโรงเรียนส่วนใหญ่พบว่าอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด กล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาจะวัดได้ระดับดีที่สุดที่ระดับโรงเรียน เพราะเป็นที่ที่ให้บริการการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่จะทำให้ครูสอนดี นักเรียนดี มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร (Knezevich, 1984) แต่ประเด็นที่เห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้นำแบบใด (Kimbrough and Burkett, 1990) ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาของการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำจะแสวงหาภาวะผู้นำหรือแบบผู้นำที่ดีที่สุด แต่ยังไม่มีข้อสรุปว่าแบบผู้นำแบบใดดีที่สุด ปัจจุบันมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าเป็นแบบผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Bass, 1985; Sergiovanni, 1989; Beare, Caldwell and Millikan, 1993) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สะอาด ราชเฉลิม (2541: 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในสังคมเกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่จูงใจให้สมาชิกคล้อยตาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันพลังของกลุ่มจะทำงานสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามในขณะนั้นเกิดความศรัทธายอมรับ และพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จได้

Greenberg (1990) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือช่วยให้บุคลากรขององค์การได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งแวดล้อมประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์การให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์การ โดยเฉพาะในระยะที่องค์การอยู่ในระหว่างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง และช่วยให้บุคคลในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนนักวิชาการที่กล่าวถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ได้กล่าวไว้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาของการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำจะแสวงหาภาวะผู้นำหรือแบบผู้นำที่ดีที่สุด แต่ยังไม่มีข้อสรุปว่าแบบผู้นำแบบใดดีที่สุด ปัจจุบันมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าเป็นแบบผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Bass, 1985; Sergiovanni, 1989; Beare)

นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานความอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจนเกิดแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำมากมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมากจะแบ่งออกเป็น 3 ยุค คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540: 42)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (trait approach)

ก่อนคริสต์ศักราช 1930 การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ด้านความสามารถและคุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (McGregor, 1989; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burket, 1990; Kreitner and Kinicki, 1992) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่นๆ หรือผู้ตามของเขา (Northcraft and Neale, 1990) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนต่อความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ทำให้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนี้มากกว่า 750 เรื่อง (Morris, 1989; Goens and Clover, 1991) ซึ่งก็พบคุณลักษณะต่างๆ มากมาย เช่น พบว่า 5 คุณลักษณะที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตาม คือ 1) สติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น 5) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน (Kreitner and Kinicki, 1992) โดยเฉพาะคุณลักษณะสติปัญญาพบว่าเป็นตัวทำนายภาวะผู้นำที่ดีที่สุด แต่คุณลักษณะทุกตัวก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเพียงแต่มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำเท่านั้น (Organ and Batemen, 1991; Robbins, 1991)

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะหลัง คริสต์ศักราช 1950 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการว่าไม่มีคุณลักษณะเฉพาะสำหรับบุคคลที่จะทำให้กลายเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุดของการเข้าใจและการพัฒนาภาวะผู้นำ จากงานวิจัยต่างๆพบว่าคุณลักษณะจำนวนมากไม่มีความสัมพันธ์กับสภาวะผู้นำคุณลักษณะ (trait) ไม่สามารถทำนาย ว่าคนจะแสดงและทำหน้าที่ในฐานะผู้นำได้ดี ทำให้ความสนใจในการศึกษาแบบผู้นำคุณลักษณะลดลง (Jones, 1983; Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burkett, 1990)

ถึงแม้ว่าจะมีนักวิจัยหลายท่านได้พยายามระบุคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ในประเด็นต่างๆ มากมาย แต่ก็พบว่าทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Traits Theory of Leadership) มีข้อจำ กัด คือการไม่สามารถบอกว่าคุณลักษณะใดจำ เป็นอย่างแท้จริงในสถานการณ์ภาวะผู้นำ และยังไม่มีการรับรองว่าคุณลักษณะใดจะทำ ให้เป็นผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จได้ จึงทำ ให้มีนักวิจัยหลายท่านต่างมุ่งศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นขั้นของการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งอยู่ในขั้นที่ 2 ของวิวัฒนาการทฤษฎีความเป็นผู้นำ (ลัทธิกาล ศรีวะรมย์, 2541: 197; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 46)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (behavioral approach)

จากเหตุผลที่การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบกับความล้มเหลวในการชี้คุณลักษณะที่เป็นสากลของผู้นำจึงได้มีการศึกษาแบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ด้วยความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อความมีประสิทธิผลของกลุ่ม หลังจากการศึกษาก็ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่ความเชื่อที่ว่ามีแบบผู้นำที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ทัศนะนี้ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาทดลอง ของ Kurt and Lewin (Kreitner and Kinicki, 1992) ที่ว่าผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำไปใช้ศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะกับผู้บริหารโรงเรียน (Kimbrough and Burkett, 1990)

ต่อมาได้มีผลการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio State และมหาวิทยาลัย Michigan ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ 2 มิติ คือ มุ่งคนและมุ่งงาน โดยให้ข้อสรุปว่าแบบผู้นำมุ่งคนและมุ่งงานสูงจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด และแบบผู้นำมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มและความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่าแบบผู้นำมุ่งงานตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษานี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแบบผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จากการทดสอบหลายๆ ครั้ง พบว่าความมีประสิทธิผลของการใช้แบบผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Drake and Roe, 1986; Robbins, 1991; Kreitner and Kinicki, 1992; Rossow, 1992) ต่อมา Black and Mouton (1982) ได้เสนอการใช้ตาข่ายการจัดการ (managerial grid) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 อ้างถึงBlake and Mouton, 1982) เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุดว่าเป็นแบบที่ผสมกันของ 2 มิติพฤติกรรมของผู้นำคือมุ่งคนและมุ่งงาน ซึ่งได้แบบผู้นำที่สำคัญ 5 แบบ โดยที่แบบผู้นำ 9,9 ที่เน้นทีมเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามแบบผู้นำแบบนี้ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันว่าจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ เช่น แบบ 1,1 จะเหมาะสมกับผู้ตามที่รู้งานดีและไม่จำเป็นต้องรอรับคำสั่งจากผู้นำ ผู้ตามอาจจะสนุกกับงานและเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำให้คนเริ่มต้นมาสนใจศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เพราะเห็นว่าสถานการณ์เป็นแปรที่สำคัญ (Bateman and Zeithaml, 1990; Hanson, 1991; Robbins, 1991; Kreitner and Kinicki, 1992) โดยรายละเอียดของการศึกษา เป็นดังนี้

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) ได้ทำการทดลองและสังเกตผลกระทบของสไตล์ความเป็นผู้นำ สามแบบคือ พฤติกรรมเผด็จการ, ประชาธิปไตย และเสรีนิยม ความแตกต่างของพฤติกรรมทั้ง 3 แบบนี้คือ จุดของการตัดสินใจภายในกลุ่ม ผู้นำแบบเผด็จการจะตัดสินใจเพื่อกลุ่มของพวกเขา และติดต่อสื่อสารการตัดสินใจนี้ไปยังสมาชิกกลุ่มผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบประชาธิปไตย จะเปิดโอกาสให้กลุ่มตัดสินใจที่กระทบต่อกิจกรรมของพวกเขา ผู้นำ แบบเสรีนิยมจะให้กลุ่มมีความเป็นอิสระอย่างเต็มที่ จัดหาวัตถุที่จำ เป็นให้ และมีส่วนร่วมด้วยการตอบคำถามเท่านั้น โดยทั่วไปการค้นพบจะสนับสนุนประสิทธิภาพของสไตล์ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนโดย Rensis Linkert ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมกับสรุปรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ มี 2 ประเภทคือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Job-Centered Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้ความสนใจในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ และสนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีเพียงใด และพฤติกรรมที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา (People-Centered Behavior) พฤติกรรมที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์(Subordinates as People) มุ่งให้ความสนใจในความต้องการของบุคคล เน้นการสร้างความร่วมมือกัน และเน้นการทำ งานร่วมกันเป็นทีม

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) ในช่วงทศวรรษ 1940 คณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำ การการวิจัยและได้ผลการวิจัยนี้ทำ ให้เกิดแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำ การแบ่งมิติของภาวะผู้นำ สามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำ มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมที่ให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันความยกย่องยอมรับกัน การให้ความอบอุ่นใจ ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมอื่นๆ ที่เน้นความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่มในการได้รับการตอบสนองความต้องการ การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน การตัดสินใจ การใช้การสื่อสารสองทาง เป็นต้น พฤติกรรมผู้นำมิตินี้มุ่งไปทางมนุษย์สัมพันธ์ และมิติที่สอง คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Initiative Structure) หมายถึงผู้นำ ที่มี พฤติกรรมมุ่ง การจัดระเบียบงาน การสั่งงาน การคาดหมายว่าใครควรจะมีบทบาทอย่างไร การวางแผนงานการหาวิธีการทำ งานให้เป็นผลสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำ มิตินี้มุ่งทำ งานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือของกลุ่มนั่นเอง

2.4 การศึกษาผู้นำ เชิงพฤติกรรม ตาข่ายการบริหารงานของ Blake และ Mouton จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้วิเคราะห์ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาของมิชิแกนและไอโอวา สเตท และได้พัฒนาตารางการบริหารขึ้นมา การศึกษาภาวะผู้นำ ตาข่ายการบริหาร จะศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดหลักความสำคัญของทั้งตัวบุคคลและผลผลิต โดยการสร้างการบริหารงานแบบตาข่ายที่มีมิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านบุคคล และผลลัพธ์ซึ่งพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบ่งภาวะผู้นำ เป็น 5 แบบ คือ ผู้นำ แบบปล่อยตามสบาย (Impoverished) ผู้นำ แบบเผด็จการหรือมุ่งงาน (Task or Authoritarian) การบริหารแบบสโมสร (Country Club) ผู้นำ แบบเดินสายกลาง (Middle Road) และผู้นำ แบบการบริหารแบบประชาธิปไตยหรือทีมงาน (Team or Democratic) Blake และ Mouton ยืนยันว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือทีมงาน เป็นแบบที่ดีที่สุดที่จะทำ ให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในการบริหาร ข้อดีของทฤษฎีนี้คือ ทำ ให้ผู้นำ สามารถเรียนรู้หน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องมากที่สุด คือ บุคคลและผลผลิตแต่ข้อเสีย คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นไม่ได้ถูกนำ มาเกี่ยวข้องเลย

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (situational approach)

ในคริสต์ศักราช 1970 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเป็นที่สงสัย เพราะสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ไม่ได้สนใจสถานการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกิดขึ้นด้วย จึงเริ่มศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ (Bougue, 1985; Hersey and Blanchard, 1986; Hellriegel, Slouem and Woodman, 1989; McGregor, 1989; Bateman and Zeithaml, 1990) จึงทำให้มีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง และมีทฤษฎีที่สำคัญๆ เช่น ทฤษฎีสามมิติของ Reddin (1970) ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House (1981) ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ ของ Vroom and Yetton (1973) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 อ้างถึง Vroom and Yetton, 1973) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (1986) และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) (contingency leadership approach)

Fiedler (1967) เสนอว่าความมีประสิทธิผลของแบบผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการคือ

1) แบบผู้นำถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งเครื่องมือ LPC (least preferred co-worker scale) แยกผู้นำออกเป็นแบบมุ่งคนหรือแบบมุ่งงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยากาศของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ

3) ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด

จากการศึกษาของ Fiedler (1967) มีหลักฐานชี้ชัดว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแสดงอิทธิพลของผู้นำเหนือสมาชิกกลุ่ม ตามด้วยโครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ผลสรุปของทฤษฎีนี้คือ ผู้นำแบบมุ่งงานเหมาะสมกับสถานการณ์ที่การควบคุมของผู้นำสูงและต่ำ แต่ถ้าสถานการณ์ที่การควบคุมปานกลางจะเหมาะสมกับแบบผู้นำมุ่งคน (Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Borgatta, 1992; Hoy and Miskel, 2001) แบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) นี้ สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกและฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำแบบใดก็มีประสิทธิผลได้ ถ้าหากแบบผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์ ผลของทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีแบบผู้นำที่ดีที่สุดแบบเดียว หรือไม่มีแบบผู้นำใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นสามารถฝึกฝน เรียนรู้ได้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้างต้นสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) จะมุ่งเน้นไปที่แบบของพฤติกรรมหรือสไตล์ความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติเป็นประจำ และเชื่อว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้

2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavior Theories) จะมุ่งเน้นไปที่แบบของพฤติกรรมหรือสไตล์ความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติเป็นประจำ และเชื่อว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้

3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theories) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fieddler และทฤษฎีความเป็นไปตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้วิพากษ์วิจารณ์ ทฤษฎีของ Fiedler (1967) โดยเฉพาะเครื่องวัด LPC ที่เข้าใจยาก ขาดความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง ทำให้คะแนนของผู้ตามไม่คงที่ และตัวแปรสถานการณ์ซับซ้อนยากในการประเมินสถานการณ์ที่ออกมา (Hoy and Miskel, 2001) นอกจากนี้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์โดยทั่วไปยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการกำหนดภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานการสังเกตอย่างง่ายในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และคำนึงถึงเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รวมทั้งละเลยในเนื้อหาสาระของภาวะผู้นำ ซึ่งประสิทธิผลของผู้นำจะถูกแสดงโดยเนื้อหาสาระของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำสามารถดลใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้นอกเหนือจากความคาดหวังหรือที่เรียกว่า ผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leadership)

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำ แนวใหม่ โดยมี Burn และ Bass เป็นสองท่านแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำ แนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจเป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำ ลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ โดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ และเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำ ที่มีต่อ ผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 32)

ความเป็นมาของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้น Max Weber ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ แบบมีความสามารถพิเศษของขึ้นในทศวรรษที่ 19 และได้มีนักวิจัยด้านต่างๆ ให้ความสนใจอย่างมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบมีความสามารถพิเศษเพราะเป็นช่วงที่มีการฟื้นฟูองค์การ ในด้านต่างๆ อย่างมากมายรวมทั้งการให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จะทำให้องค์การสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 33)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Ledership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบความสามารถพิเศษหรือผู้นำ แบบมีบารมี (Charismatic Leadership) คำ ว่า “Charisma” หรือ “ความสามารถพิเศษ” มาจากภาษากรีก หมายถึงบุคคลที่มีพรสวรรค์ที่สามารถทำ งานได้สำ เร็จอย่างน่าอัศจรรย์ ทั้งยังสามารถทำ นายเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำซึ่ง เป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ความสามารถพิเศษ ความสามารถพิเศษนี้จะอยู่ในรูปของการจูงใจบุคคลให้ผู้อื่นยอมทำ ตาม สามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำ สั่งโดยไม่ต้องมีคำ ถาม และผู้ตามจะมีความเชื่อมั่นเคารพและบูชาในตัวผู้นำ ในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเป็นเทพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 51; สมยศ นาวีการ, 2543: 217)

นักสังคมวิทยา Max Weber ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leader) ว่าเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมาหากอยู่ที่ความสามารถพิเศษของตัวผู้นำ เอง ซึ่งก่อให้เกิดอำนาจบารมี ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นพบในการศึกษาผู้นำ หลากหลายประเภท โดยเฉพาะผู้นำ การเมือง ทางศาสนา ผู้นำ ที่นำ ชุมชนเคลื่อนไหวหรือต่อสู้เรียกร้องบางประการ แต่ไม่ค่อยพบเห็นผู้นำเช่นนี้ในองค์การทางธุรกิจหรือองค์การประเภทอื่นๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบความสามารถพิเศษนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำ มีความต้องการในอำ นาจอย่างแรงกล้ามีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและมีความตั้งใจสูง ผู้นำ ความสามารพิเศษจะมีความโดดเด่นและความเชื่อมั่นในตนเอง และจะระบุเป้าหมายเชิงอุดมคติได้อย่างชัดเจน Robert House ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่มีความสามารถพิเศษ ไว้ดังนี้ (เสาวนิต เสาณานนท์, 2542: 107; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 50; สมยศ นาวีการ, 2543: 217)

ทฤษฎีที่อธิบายภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษที่สามารถนำ มาประยุกต์ได้อย่างแพร่หลายในองค์การ เขาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ แบบความสามารถพิเศษ ในแง่ของผลกระทบที่มีต่อผู้ตาม และได้สรุปให้เห็นถึงลักษณะพิเศษของผู้นำ ที่ทำ ให้เกิดภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษได้นั้น ก็คือผู้นำที่ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อหรือเกิดสิ่งต่อไปนี้ (เสาวนิต เสาณานนท์, 2542: 108)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1) เชื่อมั่นว่าความเชื่อของผู้นำ เป็นสิ่งถูกต้อง

2) มีความเชื่อคล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกับผู้นำ

3) ไม่มีข้อกังขาในการยอมรับผู้นำของผู้ตาม

4) มีความรัก พอใจในตัวผู้นำ

5) เต็มใจและยินดีปฏิบัติตามคำ สั่งของผู้นำ

6) มีอารมณ์ในการทำ งาน ไม่ซังกะตาย

7) มีเป้าหมาย จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานต่างๆ สูง

8) มีความเชื่อว่าความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ตาม

9) สมาชิกกลุ่มเกิดความรู้สึกว่าสามารถทำ ให้เป้าหมายประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

จากทฤษฎีจะเห็นว่าภาวะผู้นำ แบบความสามารถพิเศษต้องการมีอำนาจมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ความต้องการมีอำนาจของผู้นำ ทำ ให้ผู้นำ พยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม โดยการพยายามมีพฤติกรรมหรือกิจกรรมร่วมกันมากและบ่อยครั้งขึ้น การแสดงให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่น และมีความมั่นใจในตนเองของผู้นำ จะทำ ให้ผู้ตามเชื่อมั่น ในการตัดสินหรือวินิจฉัยงานและการสั่งการต่างๆ โดยการกระตุ้นจูงใจ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเรื่อง ที่ยากและซับซ้อน เพราะจะต้องมีการท้าทายให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างให้เกิดความพยายาม และอุตสาหะก่อให้เกิดการทำ งานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความภักดี

ผู้นำแบบความสามารถพิเศษเน้นความสำคัญที่เป้าหมายของงาน แต่ก็ให้ความสนใจกับค่านิยม ความคิดเห็นและแรงจูงใจร่วมกันของผู้ตามหรือผู้ทำ งาน โดยจะให้ผู้ทำ งานรู้ถึงทิศทางในการทำงานว่าจะมุ่งไปทางไหน ซึ่งทำ ให้คนทำ งานรู้ว่าเขามีความสำคัญและงานของเขาทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีความหมาย จึงทำให้มีแรงดลใจและทุ่มเทแรงใจแรงกายร่วมกัน สุดท้ายก็จะทำให้ผู้ทำงานทุกคนเกิดการยอมรับในงานและจุดมุ่งหมายของงานร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง หรือ มีการใช้คำที่มีความหมายเหมือนกัน เช่น ภาวะผู้นำการปฏิรูป ภาวะผู้นำการแปรรูป (Transformational Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการสร้างอิทธิพลที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกในองค์การและสร้างความเห็นชอบร่วมกันในงานหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ จึงเป็นที่สนใจ และศึกษากันอย่างมากในองค์การต่างๆ

ส่วนผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์การ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ พร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นการใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม โดยตลอดกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และคุณลักษณะอื่น เช่น ความมีบารมีหรือความเสน่หา (Charisma) ของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่” ความมีประสิทธิผล” (Effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์การอย่างแพร่หลาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นอนาคตและมุ่งที่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเกิดขึ้นพร้อมกันในทุกหนทุกแห่งจึงกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ อุสาหกรรม การเมือง ตลอดจนความเป็นอยู่ในสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนับวันแต่จะมีอัตราเร่งที่รวดเร็วขึ้น ดังนั้นคุณลักษณะและทักษะของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวงการที่ปรารถนาจะเท่าทันโลกเราทุกคนจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่า ต่อไปงานที่เราทำอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง ถ้าเรามัวแต่รอคอยที่จะเคลื่อนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว เราก็จะกลายเป็นคนล้าหลังทันที

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงพยายามที่จะสร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นว่าในอนาคตหน่วยงานของตนควรเป็นอย่างไร จากนั้นจึงทำการสื่อความคิดดังกล่าวแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงต้องเก่งด้านการสื่อสาร และทักษะการสื่อสารที่ช่วยสื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้ดีคือทักษะด้านการพูด โดยเฉพาะการพูดเพื่อโน้มน้าวใจผู้ตามให้เห็น คล้ายตาม ผู้พูดอาจต้องใช้สัญลักษณ์หรือการยกตัวอย่างเชิงอุปมาอุปมัยเพื่อประกอบการอธิบายให้ผู้ตามมองเห็นวิสัยทัศน์ของผู้นำได้อย่างแจ่มชัดผู้นำเชิงปฏิรูปจะใช้ความสามารถครองงานของตนเพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ผู้นำจะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกตระหนักและมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าการกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีงามควรแก่การเอาเยี่ยงอย่างและเป็นสิ่งที่ตนถือปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาเป็นประจำ

ด้วยเหตุนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเป็นตัวแบบอย่าง (Role modeling) ที่ดีแก่ผู้อื่น และสิ่งที่ผู้นำขาดไม่ได้ก็คือ ความสามารถด้านเทคนิคในงานที่ทำและทักษะด้านการบริหารจัดการในฐานะการเป็นผู้บริหารที่ดี (Good manager) ผู้นำเชิงปฏิรูปจะใช้ความเป็นกันเองในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยพยายามพัฒนาระดับความสามารถและศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงยิ่งขึ้น ผู้นำจะมีความอดทนและมีความสามารถด้านการฟังที่ดี คุณสมบัติดังกล่าวเรียกว่าการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized consideration) ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มผลผลิต ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Corporate culture) ที่เข้มแข็งได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns (1978 อ้างใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536: 47) มาขยายแนวคิดลักษณะดังกล่าวว่าเป็นผู้นำที่มีลักษณะสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือของหมู่คณะมากกว่าเพื่อตนเอง (Robbins, 1989: 329) นอกจากนี้ Burns ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรม (morality) ซึ่งกันและกัน (Beekner, 1990: 9) ผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพจะเสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษยชนแทนที่จะทำให้เกิดความรู้สึกอิจฉาแก่งแย่งรังเกียจกัน (Yukl, 1989: 10)

สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับผู้นำอีกทั้งสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามดังนี้

1) ให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ออกมา

2) จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน เพื่อหมู่คณะ

3) เปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการคือ ความสามารถพิเศษ (charismatic) การดลใจ (inspiration) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (individualized consideration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) (Waldma, Bass and Einstein, 1987: 178; Bass and Avolio, 1990: 15)

นอกจากนี้ Tichy and Devanna (1986: 27–32) ได้สนใจแนวคิดของ Bass and Avolio ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะ ดังนี้

1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า

2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญกับความจริง

3) เชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4) ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน

7) เป็นผู้มองการณ์ไกล

ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากจะทำ ให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้วยังทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญดังนี้อีกด้วย (Yukl, 1994: 211)

1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำ งานให้สำเร็จ และเทคนิคที่จะช่วยให้ทำ งานได้สำเร็จ

2) พยายามยั่วยุให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลงหรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนเองและเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะขององค์การและทีมงาน

3) พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจในการเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและเป็นผู้นำ

Bass (1985) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แต่มีความสามารถพิเศษเหนือคนอื่น ๆ เท่านั้น เพราะว่าผู้มีความสามารถพิเศษต่างๆ เช่น นักร้อง นักแสดง นักกีฬา ฯลฯ ความสามารถพิเศษดังกล่าวไม่มีผลใดๆ ต่อลูกน้องหรือผู้ตามของเขา ถึงแม้นว่าพวกลูกน้องจะรู้ถึงชื่อเสียงเหล่านั้นดี Bassได้เน้นให้เห็นว่า “ความสามารถพิเศษเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่โดยความสามารถพิเศษเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะนับได้ว่าเป็นกระบวนการของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง” เพราะว่าผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการกระตุ้นอารมณ์ให้มีอารมณ์ร่วมกับผู้นำ หรืออาจจะโดยการให้คำ แนะนำ เช่น การเป็นโค้ช ครู และที่ปรึกษา เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ใน ปี ค.ศ. 1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership) ซึ่งเป็นพลวัตร (Dynamic) กัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 36-37) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีความเกี่ยวโยงต่อเนื่องกัน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจาก ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะตรวจสอบบุคคล และจะทำตามความคาดหวังที่เป็นไปตามแผนงาน ในทางกลับกันผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะบันดาลใจให้ดำ เนินตามความคาดหวังที่เกินไปจากแผนงาน ภาวะผู้นำทั้งสองเป็นสิ่งจำเป็นในสภาวะปัจจุบันนี้ คือ การรวมกันอย่างมีประสิทธิภาพของวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรม และเชิงสถานการณ์ตามที่กล่าวมาแล้ว แบบแผนของพฤติกรรมที่มุ่งงาน และมุ่งคน ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต้องการความเหมาะสมทางสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่มั่นคงได้อย่างดีที่สุด เช่นเดียวกับที่ Bass and Avolio (1990: 16) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต่างก็มีส่วนช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ก็มีความแตกต่างกันโดย Burn (1978) ได้เสนอแนวคิดถึงความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) กล่าวคือ ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน จะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของที่มีค่าตามต้องการ โดยมีเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนคือ ผู้ตามต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามข้อตกลง แล้วผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน จะเน้นการดำเนินงานที่มีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์การ ให้บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงมักไม่เน้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างกันมากนัก จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมของความเป็น “ผู้บริหาร” มากกว่าความเป็น “ผู้นำ”

ส่วน Sergiovanni (1990: 23-27) สนับสนุนภาวการณ์ใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ในสถานศึกษาโดยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพเหมาะสำหรับผู้นำในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นลักษณะผู้นำ แบบเสริมสร้าง (leader as building) ปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำ งานเพื่อสถาบัน โดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนทำให้ผู้บริหารและครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนมากกว่าเพื่อตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากของตน ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่ง คือ การเป็นผู้นำ แบบสร้างความผูกพัน (leader as bonding) จะยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของทั้งผู้นำ และผู้ตาม สร้างความผูกพันกับสถาบัน มิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน บริหาร โดยการมีส่วนร่วม

แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมาจากแนวคิดของเบิร์น (Burn, 1978) ที่สร้างขึ้นภายใต้บริบทที่มีใช่ทางการศึกษา (Non education setting) ก็ตาม แต่ด้วยจุดเด่นของทฤษฎีที่มีมุมมองกว้างขวางกว่าและมีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ โดยเฉพาะมีความสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเกินที่จะคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการกล่าวขานและนำไปประยุกต์ใช้ในบริษัทต่างๆ มากมาย มีงานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น ในที่นี้จะกล่าวสรุปในส่วนที่เป็นผลวิจัยของไลธ์วูดและเจนซี (ของ Leithwood & Jantzi) เท่านั้น ซึ่งจากแนวคิดหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้ว ไลธ์วูดและเจนซี ได้สรุปพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ออกเป็นกลุ่มได้ 3 มิติ แต่ละมิติแยกย่อยออกเป็นการกระทำของผู้นำที่ใช้ในการบริหาร โรงเรียน

1) มิติด้านการกำหนดทิศทาง (Setting Direction)

1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

1.2) การสร้างฉันทามติด้านเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 การสร้างความคาดหวังสูงด้านการปฏิบัติงาน

2) มิติด้านการพัฒนาบุคลากร (Developing People)

2.1) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือรายบุคคล

2.2) สร้างบรรยากาศกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.3) การแสดงตัวแบบอย่าง

3) มิติด้านการจัดระเบียบใหม่ของโรงเรียน

3.1) การสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียน

3.2) ริเริ่มและรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างและกระบวนการที่เน้นการตัดสินใจร่วมกัน

3.3) การสานสัมพันธ์ของคนในองค์การและกับชุมชน

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Leithwood และ Jantzi ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building) หมายถึง ผู้นำมีความตั้งใจที่จะสร้างโอกาสใหม่ๆ สำหรับโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

2) การสร้างฉันทามติด้านเป้าหมาย (Group Goal Consensus) หมายถึง ผู้นำมีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกัน ด้วยเป้าหมายเดียวกัน เป้าหมายร่วมของทีมงานก็คือการมีอุดมการณ์เดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) การเป็นตัวแบบ (Modeling) หมายถึง การดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเอง และผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างในการมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

4) การสนับสนุนช่วยเหลือรายบุคคล (Providing Individual Support) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

5) สร้างบรรยากาศกระตุ้นการใช้ปัญญา (Providing Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6) การสร้างความคาดหวังสูงด้านการปฏิบัติงาน (High Performance Expectation) พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความคาดหวังต่อความเป็นเลิศ คุณภาพ และผลการดำเนินงานที่อยู่ในระดับดีของทีมงาน

7) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำจะชี้แจงให้ทีมงานเข้าใจชัดเจนว่าต้องการ ให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากเขา เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำจะจูงใจด้วยการให้รางวัล (Reward) หรือสิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นการตอบแทนการจูงใจที่ผู้นำใช้มักเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดภาวะผู้นำของ Leithwood และ Jantzi (1994) ซึ่งเป็นแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนามาจากแนวคิดของเบิร์น (Burn, 1978) โดยทั้ง Leithwood และ Jantzi ได้นำแนวคิดของภาวะผู้นำมาใช้กับผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในครั้งนี้โดยประกอบไปด้วยภาวะผู้นำใน 7 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย การเป็นต้นแบบ การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การคาดหวังผลงานระดับสูง และการให้รางวัลตามสถานการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน

ความสำคัญของตัวแปรเงื่อนไขในโรงเรียน

การศึกษาที่เป็นการพิจารณาเพียงกระทบของภาวะผู้นำต่อปัจจัยด้านการศึกษาใดๆ เพียงทิศทางเดียวนั้น ดูเหมือนจะไม่สามารถสรุปผลการศึกษาได้เพียงพอ ในขณะที่การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ ด้านการศึกษา ที่ประกอบไปด้วยตัวแปรคั่นกลาง กลับสามารถที่จะอธิบายผลการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (Hallinger and Heck, 1996) ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาตัวแปรเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียนมาเป็นตัวแปรคั่นกลาง

งานวิจัยของ Hallinger and Heck (1998); Leithwood (1994); Ogawa and Bossert (1995) ได้ใช้ตัวแปรคั่นกลางที่ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมโรงเรียน กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน โดยการศึกษาดังกล่าวได้สนับสนุนตัวแปรคั่นกลางเหล่านั้นว่ามีสำคัญต่อการอธิบายผลกระทบประสิทธิผลของภาวะผู้นำ Leithwood (1994) ได้แสดงให้เห็นถึงประเภทของตัวแปรและความสัมพันธ์ที่ใช้อธิบายความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โดยเป็นการศึกษา 2 แบบคือ 1. การศึกษาโดยพิจารณาปัจจัยเงื่อนไขนอกโรงเรียน 2. การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนมาพิจารณา ในการศึกษาเริ่มแรกนั้นใช้ตัวแปรอิสระด้านเดียวคือภาวะผู้นำ ซึ่งใช้หาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โดยผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู นั่นหมายความว่าอาจมีตัวแปรอิสระอื่นๆ อีกนอกเหนือจากภาวะผู้นำที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนของ Leithwood

เงื่อนไขในโรงเรียนเป็นตัวแปรที่อาจเป็นไปได้ที่จะได้รับผลกระทบจากภาวะผู้นำและมันก็มีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนั้นกรอบแนวคิดของ Leithwood (1994) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อการเปลี่ยนแปลงจึงถูกดัดแปลงให้มีเงื่อนไขโรงเรียนเข้ามาพิจารณาด้วย โดยปัจจัยเงื่อนไขโรงเรียนของ Leithwood แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยเงื่อนไขนอกโรงเรียน ประกอบไปด้วย

    1.1 รัฐบาล (Ministry/State)

    1.2 อำเภอ (District)

    1.3 ชุมชน (Community)

2. ปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียน ประกอบไปด้วย

    2.1 เป้าหมายโรงเรียน (School Goal)

    2.2 วัฒนธรรมโรงเรียน (Culture)

    2.3 หลักสูตรและการเรียนการสอน (Programs and Instruction)

    2.4 นโยบายและองค์การ (Policies and Organization)

    2.5 ทรัพยากรในโรงเรียน (Resource)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนมาพิจารณาเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าหมายโรงเรียน (School Goal) หมายถึง การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เป้าหมายของโรงเรียนต้องมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน เป้าหมายของโรงเรียนต้องมุ่งเน้นผลถาวรที่แท้จริงที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียนอย่างรอบด้าน

2. วัฒนธรรมโรงเรียน (Culture) หมายถึง แบบแผนความเชื่อที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น การค้นพบเลือกสรร และปรับปรุงพัฒนาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของโรงเรียน และเพื่อให้เกิดการบูรณะการภายใน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าว เป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ และรู้สึกตอบสนองในความสัมพันธ์กับปัญหาต่างๆ เหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้เป็นรูปธรรมสัญลักษณ์ และพฤติกรรมที่แสดงออก

3. หลักสูตรและการเรียนการสอน (Programs and Instruction) หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยโรงเรียนต้องมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ถูกต้องตามระเบียบหลักการวัด

4. นโยบายและองค์การ (Policies and Organization) หมายถึง การมีโครงสร้างการบริหารชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและระดับการศึกษาของโรงเรียน มีคู่มือแนวปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย มีธรรมนูญโรงเรียนหรือแผนปรับปรุงโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม ประกอบกับมีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ทรัพยากรในโรงเรียน (Resource) หมายถึง ทรัพยากรเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้โรงเรียนดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย โดยโรงเรียนควรมีการจัดอาคารเรียน ห้องเรียน สถานที่ฝึกปฏิบัติและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน โรงเรียนควรมีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการเรียนการสอน ประกอบกับควรมีการจัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และควรมีการจัดระบบข้อมูล หรือเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเงื่อนไขในโรงเรียนของ Leithwood (1994) ที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อการเปลี่ยนแปลงโดย Leithwood ได้นำเอาแนวคิดเงื่อนไขในโรงเรียนที่ประกอบไปด้วย เป้าหมายโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอน นโยบายและองค์การ และทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้เป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าเงื่อนไขในโรงเรียนดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับทั้งภาวะผู้นำและความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาตัวแปรเงื่อนไขในโรงเรียนดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชนจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการจัดการศึกษาพิเศษ (พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน, 2525) โรงเรียนเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้น โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งบุคคล ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน ซึ่งจัดด้วยวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม ซึ่งการศึกษาเอกชนนั้นเริ่มจัดมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยซึ่งเป็นการศึกษาแบบธรรมดาวิสัยไม่มีแบบแผนแน่นอน สถานศึกษา คือ บ้าน วัด และวัง ต่อมาในสมัยอยุธยา การศึกษาเอกชนได้จัดกันอย่างกว้างขวาง โดยคณะมิชชันนารีชาวฝรั่งเศสได้จัดตั้งโรงเรียนสามเณรขึ้นได้รับความนิยมมาก จนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรีและสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นก็เริ่มซบเซาลงและเริ่มฟื้นฟูอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 3 โดยมีมิชชันนารีอเมริกาได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเป็นการบุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนแบบสมัยใหม่ขึ้น และเรียกว่าโรงเรียนราษฎร์ จนถึง พ.ศ.2461

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ออกมาบังคับใช้เป็นครั้งแรก มีจุดประสงค์เพื่อจะตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักรและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบโรงเรียนเอกชน ทำให้การจัดการโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีหลักการและมีกฎเกณฑ์รัดกุมจนถึงปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการโดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ขึ้น ซึ่งต่อมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเดิมที่ควบคุมให้โรงเรียนเอกชนดำเนินการไปตามระเบียบของทางราชการมาเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนได้พัฒนาตนเองพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ความมีมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป (ศรีราชา เจริญพานิชคณะ, 2548: 14) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในมาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ให้ความหมาย “โรงเรียน” ว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มิใช่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่า ด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาของเอกชน

ในบทเฉพาะกาล มาตรา 166 ในระหว่างที่มิได้ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวง ระเบียบและประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติฉบับนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. 2550: 68-69)

การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันอยู่ในความดูแลกำกับติดตามการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับของรัฐ และในโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการที่เป็นของตนเองมีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เน้นย้ำถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชน ดังเช่นบทบัญญัติที่ว่า “มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ” เจตนารมณ์ดังกล่าวได้รับการนำมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เช่น หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 12 ที่ให้เอกชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 14 ที่ให้รัฐให้เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด หรือหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มาตรา 45 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 7 ซึ่งบัญญัติว่า “การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนโดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย”

นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนของรัฐโดยรัฐให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนด้านการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาและสถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (มาตรา 46) ทั้งนี้ให้รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา (มาตรา 45 วรรคหนึ่ง) โดยให้เอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษา แต่มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ (มาตรา 43) และให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง องค์กรชุมชน ครู ศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

งานวิจัยภายในประเทศ

วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้ศึกษาปัจจัยการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของล็อค (Locke, 1990) ในความสัมพันธ์ระหว่าง 1) การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง และ 2) การตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรงเมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้จำหน่ายตรงที่ทำธุรกิจขายตรงกับบริษัทที่จำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคและเป็นสมาชิกสมาคมขายตรงไทย และมีผลงานย้อนหลัง 3 เดือน จากบริษัท 3 บริษัทจำนวน 443 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS PC+ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความตรงของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL 8.10 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล็อค มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขององค์การมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางตรงต่อการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

2. พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของล็อค กล่าวคือการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลการปฏิบัติงานแต่การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การตั้งเป้าหมายองค์การมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพตามแบบจำลองของล็อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านทางการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงานและเป้าหมายองค์การส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณตามแบบจำลองของล็อค เมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานในแบบจำลอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ บุคลิกภาพและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณโดยส่งผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

วีรวรรณ สุกิน (2551) ได้ศึกษาอิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์วิศวกรรมศาสตร์ ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคืออาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 500 คน ได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS PC+ และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร รวมทั้งค่าการทดสอบความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสาเหตุทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรผล ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและบุคลิกภาพสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการรับรู้ความสามารถของครูในการสอน

2. การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความพึงพอใจในงาน

3. การรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความสามารถของครูในการสอน

4. การรับรู้ความสามารถของครูในการสอนและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากการศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์พบว่ามีอิทธิพลร่วมระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพสร้างสรรค์กับการรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงานต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ผลการวิจัยนี้จึงเป็นการยืนยันได้ว่ารูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมมีความเหมาะสมในการนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่ออธิบายสาเหตุของพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยพบว่าพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์เป็นผลมาจากจิตลักษณะเดิม ได้แก่ การตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบและบุคลิกภาพสร้างสรรค์ ลักษณะของสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและการรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของครูในการสอนและความพึงพอใจงาน และจิตลักษณะเดิมร่วมกับสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพสร้างสรรค์กับการรับรู้ถึงการควบคุมในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยต่างประเทศ

Stumpf and Brief (1987: 91-108) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและการเผชิญกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการงานในอาชีพเป็นการศึกษากระบวนการลักษณะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเผชิญกับงานที่ยาก และการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) การศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานที่พนักงานมีการประเมินความเป็นไปได้ในการประยุกต์ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เกี่ยวกับพฤติกรรมอาชีพการงานในการประยุกต์ใช้ทั่วไป ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยผู้สัมภาษณ์

Matsui and Onglaico (1992: 71-88) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ในฐานะของตัวแปรแทรกกลาง (moderator) ในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและความล้าในการทำงาน การศึกษากับคนงานชาวญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจำนวน 435 คน ในสถานการณ์งาน 3 แบบ ในเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ สถานการณ์แบบทั่วไป สถานการณ์แบบสืบสวน และสถานการณ์แบบบริษัท ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ การปฏิบัติงานเกินที่กำหนด การรับผิดชอบ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความบกพร่องในการกำหนดบทบาทหน้าที่ได้แก่ลักษณะความล้า 4 แบบ คือ ความล้าในการปฏิบัติงาน ความล้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความล้าในจิตใจ และความล้าในร่างกาย ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์ทั้ง 3 แบบ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของความเครียดและความล้าที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำแสดงถึงระดับความล้าในการปฏิบัติงานสูง และมีปัจจัยความเครียดในเรื่องการทำงานเกินกำหนดและการมีความรับผิดชอบต่องาน ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีระดับความล้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความล้าของร่างกายสูงโดยมีความบกพร่องในบทบาทหน้าที่ซึ่งแสดงออกให้เห็นในการทำงาน

Eden and Aviram (1993: 352-360) ได้ศึกษาการฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อทำงานได้โดยเร็วโดยเน้นการให้บุคลากรช่วยตัวเอง ผลจากการฝึกอบรมซึ่งกำหนดไว้ให้กระตุ้นการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยทั่วไปต่อการปฏิบัติงานและต่อการทำงานอีกครั้งหนึ่ง ดำเนินการโดยการประเมินพนักงานจำนวน 66 คน ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในรอบ 18 สัปดาห์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การดำเนินการโดยการทดลองโดยให้พนักงานเข้ากลุ่มทดลองในลักษณะการสุ่มเข้าในกลุ่มที่มีการปฏิบัติการที่เสนอการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมโดยอาศัยแบบจำนวน 6 ครั้ง ในรอบ ½ สัปดาห์ จากแบบทดสอบพบว่า การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างที่ต้องการ และการฝึกปฏิบัติการช่วยเพิ่มกิจกรรมในการทำงาน การยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองจะช่วยโน้มน้าวให้เกิดความพยายามอย่างมาก การทดลองนี้ได้ผลกับกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถต่ำอยู่แล้ว แต่ไม่ได้ผลกับกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

Taylor and Tashakkori (1995) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบรรยากาศในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความพึงพอใจและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบมิติของตัวแปรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเป็นการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยที่ใช้เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูและความพึงพอใจของครูจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบรรยากาศในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียนมีความสามารถในการทำนายตัวแปรตามมากกว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียนที่ความสามารถในการทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูก็คือ การไม่มีอุปสรรคในการสอน และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ในทำนองเดียวกันตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูที่ดีที่สุดก็คือปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน ด้านคณะสื่อสารและการไม่มีอุปสรรคในการสอน ในทางตรงข้ามซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

Thoms, Moore and Scott (1996: 356-359) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับการทำงานที่บริหารกลุ่มสมาชิก (Self-Managed) ต่อการทำงานกลุ่มและบุคลิกภาพ 5 แบบ โดยการศึกษากับคนงานในโรงงาน จำนวน 126 คน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 แบบ กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การจัดการตนเองต่อการทำงานกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า องค์กรจะต้องพิจารณาถึงบุคลิกภาพของผู้ที่อยู่ในองค์กรด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

งานวิจัยภายในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นครูใหญ่และผู้รับใบอนุญาตได้ร้อยละ 74.33 ในทำนองเดียวกัน ปริยา เลิศลอย (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดของโรงเรียน และประเภทวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัด ประเมินประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Content Analysis) เกี่ยวกับความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามรูปแบบบูรณาการ (Integrated Model) ของ Hoy and Miskel และวงจรชีวิตขององค์การ (Organizational Life Cycle) ตามแนวคิดของ Robbins ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน 5 ด้าน คือ

ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ ความสามารถในการประสานงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ผลการวิจัย พบว่าความสำคัญของตัวบ่งชี้ข้างต้นเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลขององค์การสำนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาธิการจังหวัดนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และตัวทำนายประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมดี

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหาร 97 คน และครูในโรงเรียน 679 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีอยู่นะดับมาก 2) ครูที่มีชีวสังคมแตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการทำงานและระดับเงินเดือนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่มีชีวสังคมแตกต่างด้านอายุ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งของโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และชีวสังคมของครูสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ร้อยละ 37.65 ซึ่งดีกว่าการทำนายของภาวะผู้นำของผู้บริหารและชีวสังคมของครูที่สามารถทำนายได้เพียงร้อยละ 8.57 และร้อยละ 1.89 ขณะที่การใช้อำนาจของผู้บริหาร ละความศรัทธาของครูสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ดีกว่าตัวแปรต้นทุกตัวรวมกัน คือสามารถทำนายได้ร้อยละ 43.88 และร้อยละ 53.73 5) ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ดีที่สุดตามลำดับคือความศรัทธาของครูที่มีต่อโรงเรียน ความศรัทธาของครูที่มีต่อเพื่อนครู อำนาจการให้รางวัล และระดับเงินเดือน

มารศรี สุธานิธิ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) ปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน (3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย คือ ความคาดหวัง ด้านวิชาการ ความคาดหวังด้านจริยธรรม ความคาดหวังด้านวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม สำหรับตัวแปรตาม คือ วิสัยทัศน์ผู้นำ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยประชากรที่ใช้ศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 โรงเรียนในปีการศึกษา 2538 ผลการศึกษาพบว่า

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน

3. โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน

4. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรย่อย คือ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมแตกแยก และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

5. ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ทางการบริหาร ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว จากตัวแปรทั้ง 19 ตัว สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ร้อยละ 60.89 ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ดัชนีบรรยากาศของโรงเรียน และประสบการณ์การบริหาร

สุกานดา ตนีปยางกูร (2542) ได้ศึกษาวิเคราะห์ใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้พัฒนา ผู้นำในฐานะผู้แก้ไขปัญหา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้นำผสมผสาน ผู้นำในฐานะผู้อำนวยการ และผู้นำในฐานะผู้มอบหมายลักษณะของการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ มีการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพมีการทำงานเป็นทีมแต่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแต่ไม่เป็นทีม แบบของผู้นำที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากมากไปหาน้อยที่สุด คือ ผู้นำแบบพัฒนา ผู้นำแบบผสมผสาน ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมอบหมาย ผู้นำแบบผู้อำนวยการผู้นำแบบแก้ไขปัญหา และผู้นำแบบประชาธิปไตย ส่วนแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนแบบที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือผู้นำแบบพัฒนา

จามจุรี จำเมือง (2548) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน 3) เสนอแนะเพิ่มเติมรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยการอภิปรายกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์

2. ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบการปฏิบัติงานและจัดทรัพยากร

4. ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมและปฏิบัติตามจริยธรรม

6. ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียนตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้ทำการ พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 อิทธิพลทางอ่อมเท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำโดยมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางอ้อมซึ่งเท่ากับ 0.17 และองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.0017 และเมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่า องค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรแปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ

นิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) บูรณาการผลการวิจัยในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากการสุ่มจากอาจารย์ใหญ่และครูจำนวน 290 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านในระดับปานกลางค่อนไปทางระดับมาก

2. ภาวะผู้นำด้านการท้าทายและกล้าเผชิญหน้ากับกระบวนการ และภาวะผู้นำด้านบำรุงขวัญและกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การมากที่สุด ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเป็นระบบเปิดและความสัมพันธ์ชุมชน

งานวิจัยต่างประเทศ

Steers and Terborg (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

Hibbs (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำของครูใหญ่ โดยมุ่งสนใจที่ภาวะผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) ของครูใหญ่ภายในบริบทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน ผลการศึกษาพบว่าในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมอำนาจมาสู่การกระจายอำนาจในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ครูใหญ่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการสอน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เนื่องจากครูใหญ่ต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางการสอนที่จะนิเทศ และประเมินการสอน ประสานงานเกี่ยวกับหลักสูตร ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รักษาเวลาในการสอน (Protect Instructional Time) กำกับเป้าหมายโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานของครูและการเรียนรู้ และสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพครู แต่พฤติกรรมการเป็นผู้นำเหล่านี้ยังไม่เพียงพอครูใหญ่ยังต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน และสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Leithwood and Jantzi (2001) ได้ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของครูในฮ่องกง โดยมีเงื่อนไขโรงเรียนเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการทำนายความรู้สึกผูกพันที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของครูได้ร้อยละ 10.7 ขณะที่เงื่อนไขโรงเรียนพบว่ามีความสามารถในการทำนายความรู้สึกผูกพันที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของครูได้ถึงร้อยละ 61.5 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการทำนายเงื่อนไขโรงเรียนได้ร้อยละ 31.7

Cheaupalakit (2002) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจากชายและหญิง ของสถาบันอุดมศึกษาไทย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย รองอธิการบดี คณบดีและผู้อำนวยการศูนย์สำนักหรือสถาบันซึ่งเป็นผู้บริหารชาย 407 คน และเป็นหญิง 151 คน สำรวจโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ Form 5X) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยเน้นการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward :CR) และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในลำดับถัดมา นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารหญิงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่เป็นชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ

สุพรรณี สมานญาติ (2540) ได้ศึกษาองค์ประกอบและภาพรวมของวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในจังหวัดชัยภูมิ โดยการสัมภาษณ์และสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนอันได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 19 คน ครูอาจารย์ 177 คน นักเรียน 227 คน และผู้ปกครอง 227 คน โดยการศึกษาวัฒนธรรมในโรงเรียนได้กำหนดวัฒนธรรมเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และพฤติกรรมที่แสดงออก ระดับที่ 2 ได้แก่ ค่านิยม และระดับที่ 3 ได้แก่ คติฐานในระหว่างแต่ละช่วงของระดับต่างมีปฏิสัมพันธ์กัน และในระดับสิ่งประดิษฐ์ พฤติกรรมที่แสดงออก และค่านิยมต่างมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนด้วย ผลการวิจัยสรุปว่า

1. วัฒนธรรมระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์และพฤติกรรมที่แสดงออกพบว่า ในโรงเรียนมัธยมทั้งสองขนาดต่างมีสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียนโดยทั่วๆ ไปเหมือนๆ กัน เพียงแต่แตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ตราประจำโรงเรียน สี ธงประจำโรงเรียน สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นเอกสาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และข้อความโดยทั่วไปจะสอดคล้องกับแนวปฏิบัติหรือหลักการที่กำหนดจากกรมสามัญศึกษา เช่น ปรัชญาโรงเรียน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กฎระเบียบต่างๆ ในด้านประวัติโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีประวัติอันยาวนาน และมีสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเกียรติยศชื่อเสียง เช่น โล่ ประกาศนียบัตร รางวัล มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง จุดมุ่งหมาย ประวัติ และปรัชญาที่สำคัญของโรงเรียน เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในโรงเรียนขนาดกลางจะแสดงถึงจุดมุ่งหมายทางคุณธรรม และจริยธรรมอยู่บ้าง

2. วัฒนธรรมระดับที่ 2 ค่านิยม จากการวิจัยพบว่าทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีค่านิยมใกล้เคียงกันโดยพบว่า ค่านิยมในโรงเรียนแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มค่านิยมด้านวิชาการ ประกอบด้วยค่านิยม มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ มุ่งความมีเกียรติยศชื่อเสียง มุ่งมั่นในการสอน มุ่งใช้สื่อและยุทธวิธีในการสอน ศรัทธาในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เชื่อมั่นในหลักสูตร มุ่งความสำเร็จของนักเรียนและมุ่งการชมเชยเมื่อนักเรียนตอบถูก ให้อภัยเมื่อผิด และกลุ่มค่านิยมด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยค่านิยมมุ่งปฏิบัติตามระเบียบ มุ่งยึดเอกสารราชการ มุ่งมั่นพัฒนานักเรียน มุ่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มุ่งการทำงานแบบร่วมมือ มุ่งความเป็นประชาธิปไตย มุ่งการยกย่องชมเชย เชื่อมั่นในผู้บริหารและเชื่อฟังผู้นำ

3. วัฒนธรรมระดับที่ 3 คติฐาน ผลการวิจัยพบว่า คติฐานของโรงเรียนทั้งสองขนาดไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนจะเชื่อมั่นเสมอว่าโรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการ ครูเป็นคนดี และมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การบริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบระบบราชการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำ และกำหนดแนวทางในทุกด้าน ครูอาจารย์มีความร่วมมือกัน และต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ครูตั้งใจเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทั้งในทางวิชาการและส่วนตัว

ภารดี อนันต์นาวี (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 730 คน ใน 12 เขตการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนาย ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิติชาย ตันปิติ (2547) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการบรรยายและการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ ละความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์กร) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

นริศ สวัสดี (2550) ได้ทำการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ปีการศึกษา 2548 ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นเขตพื้นที่การศึกษาละ 1 โรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน แล้วคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน 175 คน และครู 1,400 คน รวม 1,575 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM for windows ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2. ในตัวแปรรับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 3. ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสิติที่ระดับ .05 4. ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพตามแนวคิดองค์การอแห่งการเรียนรู้โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมซึ่งกำหนดให้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวรอง โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด เช่นเดียวกับองค์ประกอบด้านองค์การที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Butterworth (1992) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 10 ข้อ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ 1. ผู้บริหารภาวะผู้นำเข้มแข็ง 2. ทำงานเป็นทีม 3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี 4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ 5.พัฒนาหลักสูตร 6. เป้าหมายชัดเจน 7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน 8. ประเมินตนเอง 9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล 10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

Adams (1993) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาใน 60 โรงเรียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์การว่า ประสิทธิผลโรงเรียนสามารถวัดได้ตามหน้าที่องค์การ 4 ประการ คือความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ ตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ stratified random sampling โรงเรียนละ 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการควบคุมองค์การ แบบวัดภาวะผู้นำในโรงเรียน ดัชนีประสิทธิผลองค์การที่รับรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจและแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ ภาวะผู้นำจะสัมพันธ์กับหน้าที่ขององค์การทั้ง 4 ประการ และสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

Holt and Hinds (1994) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่น่าสนใจว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะให้นิยมได้อย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือ องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมและการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรการสอน การพัฒนาบุคลากรความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Kim (1998) ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Structure, Leadership and Culture in School-Based Management School) สมมติฐานการวิจัยระบุว่าโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรม มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 30 โรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและปัจจัยเงื่อนไขโรงเรียน

Leithwood (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูในแคนนาดา โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Group Goals Consensus) การเป็นต้นแบบ (Modeling) การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล (Providing Individual Support) การกระตุ้นทางปัญญา (Providing Intellectual Stimulation) การคาดหวังผลงานระดับสูง (High Performance Expectations) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) โดยการศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณากำหนดปัจจัยขั้นกลาง 2 ตัว คือ 1. ปัจจัยเงื่อนนอกไขโรงเรียน 2. ปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาของ Leithwood พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวะผู้นำกับเงื่อนไขนอกโรงเรียน และภาวะผู้นำกับเงื่อนไขในโรงเรียน เท่ากับ 0.52 และ 0.53 ตามลำดับ ขณะที่ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูมีค่าเท่ากับ 0.29 ส่วนเงื่อนไขโรงเรียนกับคำมั่นสัญญาของครูที่เปลี่ยนไปมีสัมพันธ์เท่ากับ 0.38

งานวิจัยที่เกี่ยวกับเงื่อนไขโรงเรียนกับความพึงพอใจและความมีประสิทธิภาพของครู

Macneil (1993: 3758) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการสอนและความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของครู พบว่า การจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในแคนาดามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด ด้วยเหตุที่ครูมีความศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร

Nnadozie (1993: 2018) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวัฒนธรรมของโรงเรียนต่อความพึงพอใจในงานของครู พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวัฒนธรรมของโรงเรียนสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายมากที่สุด ตามลำดับคือ แบบผู้นำและการสนับสนุนทางการบริหาร การมุ่งความสำเร็จ ความสัมพันธ์ของทีมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระเบียบของทางราชการและความผูกพันต่อองค์การ

Earthman (2002) ได้ศึกษา เรื่อง เงื่อนไขสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยหากสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนไม่เหมาะสมก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยบั่นทอนผลการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพของครูภายในโรงเรียน

Schneider (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน โดยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อการสอนและการเรียน โดยโรงเรียนที่มีคะแนนเงื่อนไขในโรงเรียนต่ำจะเป็นอุปสรรคในการทำงานของครูในการสอนนักเรียน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู และเป็นการเพิ่มโอกาสที่ครูจะลาออกจากโรงเรียนด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำกับความพึงพอใจและความมีประสิทธิภาพของครู

Kirby, Paradise and King (1992: 303-311) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารเชิงปฏิรูปและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความมีประสิทธิผล ยกเว้นการบริหารงานแบบวางเฉยเพียงคุณลักษณะเดียวเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์และเมื่อทำกรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณก็พบว่าผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่วนผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์น้อยมากแม้แต่คุณลักษณะการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความมีประสิทธิผลในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่ในการวิจัยเชิงคุณภาพกลับไม่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

Bass (1997) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้นระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายาม และความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม ความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารงานแบบวางเฉย แบบเชิงรุกและแบบเชิงรับ และการปล่อยตามสบาย ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์อิตาลี สวีเดน และเยอรมันผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของงาน

จากการวิจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางในการศึกษา และกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อาศัยแนวคิดของ Leithwood (1994) ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building)

1.2 การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Group Go Consensus)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.3 การเป็นต้นแบบ (Modeling)

1.4 การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล (Providing Individual Support)

1.5 การกระตุ้นทางปัญญา (Providing Intellectual Stimulation)

1.6 การคาดหวังผลงานระดับสูง (High Performance Expectation)

1.7 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)

2. ปัจจัยด้านเงื่อนไขในโรงเรียน ตามแนวคิดของ Leithwood (1994) ประกอบไปด้วย

2.1 ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (School Goals)

2.2 ด้านวัฒนธรรม (Culture)

2.3 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (Program and Instruction)

2.4 ด้านนโยบายและองค์การ (Policies and Organization)

2.5 ด้านทรัพยากร (Resource)

3. ปัจจัยด้านความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยอาศัยแนวคิดของ Taylor and Tashakkori (1995) ประกอบไปด้วย

3.1 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพในการสอนของตนเองที่แตกต่างจากผู้อื่น

3.2 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการดูแลนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง เมื่อต้องรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน

3.4 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น

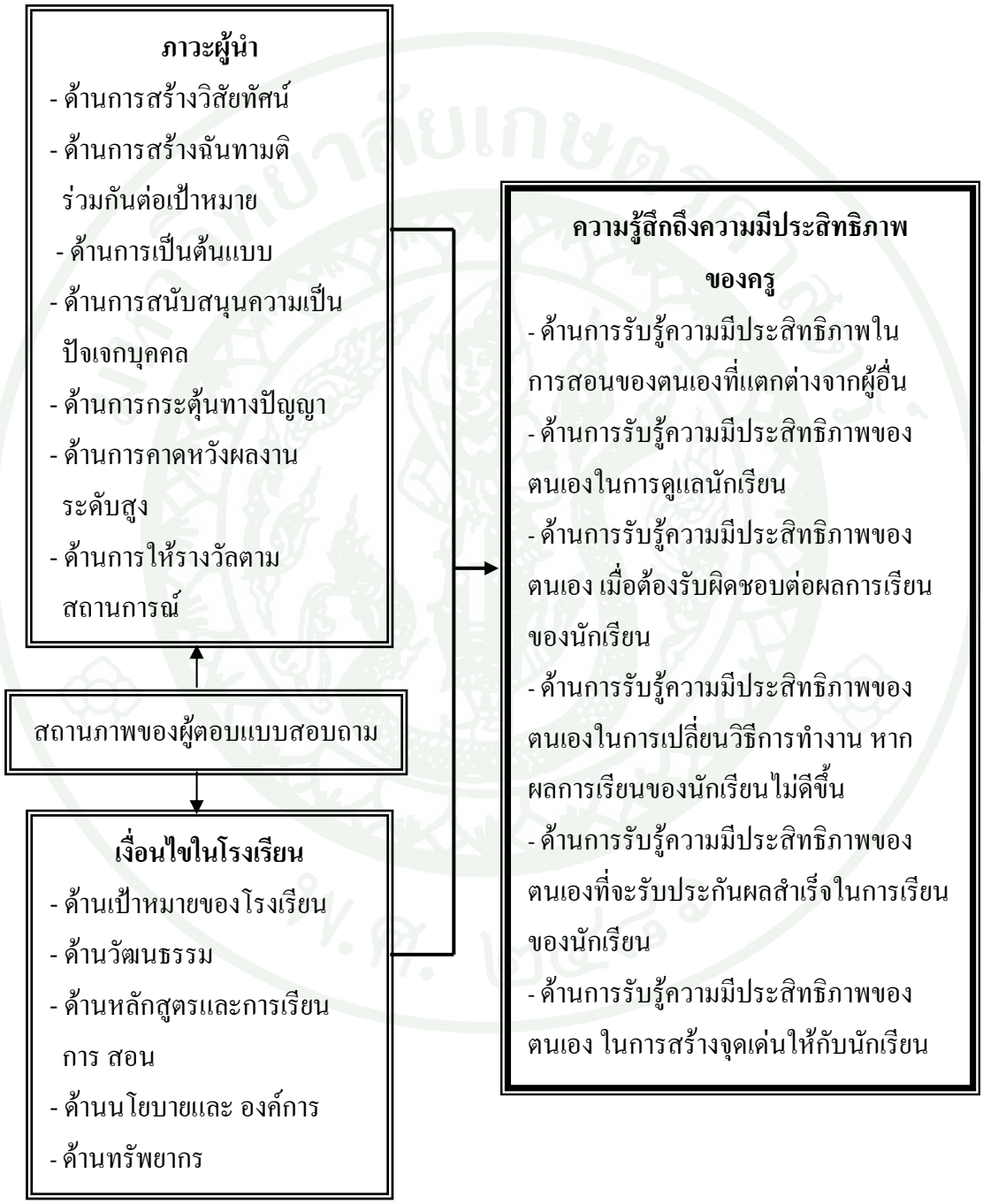
3.5 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเองที่จะรับประกันผลสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

3.6 การรับรู้ความมีประสิทธิภาพของตนเอง ในการสร้างจุดเด่นให้กับนักเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยดังเสนอในภาพที่ 1



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบของงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.1 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.2 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.3 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการเป็นต้นแบบมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.4 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.5 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการการกระตุ้นทางปัญญามีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.6 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

1.7 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เงื่อนไขในโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

2.1 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

2.2 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

2.3 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

2.4 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

2.5 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านด้านทรัพยากรมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยด้วยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปขั้นต้อนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2549 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 397 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผู้วิจัยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของสภาพการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนในปี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษา 2549 ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของกองนโยบายและแผน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หลังจากการใช้เกณฑ์ในการแบ่งดังกล่าว ทำให้ได้สถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 184 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 87 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 126 แห่ง

ตัวอย่าง

ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ขั้นที่ 1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของตัวอย่าง
N = ขนาดของประชากร
e = ความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{397}{1+ (397) (0.05)^2}$$

$$= 200$$

ได้ขนาดตัวอย่างของสถานศึกษาจำนวน 200 แห่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) ด้วยการแบ่งประชากรตามขนาดสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครตามเกณฑ์ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีประชากร 184 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.35 ของประชากรทั้งหมด
สถานศึกษาขนาดกลาง มีประชากร 87 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.91 ของประชากรทั้งหมด
สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีประชากร 126 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.74 ของประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 3 ใช้การสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ด้วยการสุ่มตามสัดส่วนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตการศึกษาในกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 93 แห่ง
สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 44 แห่ง
สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 63 แห่ง

ขั้นที่ 4 ใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้รายชื่อสถานศึกษาแต่ละขนาดตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้จากการสุ่มแบบโควตา

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สถานศึกษาละ 2 คน แบ่งเป็นช่วงชั้นละ 1 คน ดังนั้น จึงได้จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถามจากสถานศึกษาแบ่งตามขนาดดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 186 คน
สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 88 คน
สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 126 คน

รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 สรุปขนาดตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด	จำนวนสถานศึกษาที่ได้จากการสุ่ม	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
ขนาดเล็ก	184	93	186
ขนาดกลาง	87	44	88
ขนาดใหญ่	126	63	126

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการเป็นครู
6. ขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building)
2. การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Group Go Consensus)
3. การเป็นต้นแบบ (Modeling)
4. การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล (Providing Individual Support)
5. การกระตุ้นทางปัญญา (Providing Intellectual Stimulation)
6. การคาดหวังผลงานระดับสูง (High Performance Expectation)
7. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรด้านเงื่อนไขในโรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (School Goals)
2. ด้านวัฒนธรรม (Culture)
3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (Program and Instruction)
4. ด้านนโยบายและการจัดองค์การ (Organization)
5. ด้านทรัพยากร (Resource)

ตัวแปรตาม

ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1. วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน
2. ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน
3. ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง
4. ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น
5. ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน
6. การสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบดังนี้ 1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาของ Kenneth Leithwood และ Doris Jantzi แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย การเป็นต้นแบบ การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การคาดหวังผลงานระดับสูง และการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert (1967) ดังนี้

ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้หลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการนำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด–คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

3. เงื่อนไขในโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Kenneth Leithwood ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ และด้านทรัพยากร โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเงื่อนไขในโรงเรียน ใช้หลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการนำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด–คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนมากที่สุด

4. ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยอาศัยแนวคิดของ Taylor and Tashakkori (1995) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบไปด้วย วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการสอนหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน และการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ข้อคำถามนั้นอธิบายได้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเงื่อนไขในโรงเรียน ใช้หลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการนำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด–คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความมั่นใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความมั่นใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความมั่นใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความมั่นใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความมั่นใจมากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

2. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหาและตรวจสอบความสอดคล้อง ครอบคลุม และความตรงของเครื่องมือกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัด เพื่อทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนสถานศึกษาเอกชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเป็นปรนัย (objectivity) ตามข้อ 2 ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาและเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างตามข้อ 3 ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ในข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เงื่อนไขในโรงเรียนและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ได้ผลการทดลองดังตารางที่ 2 3 และ 4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha
	ภาวะผู้นำ	
1.	ภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์	0.8747
2.	ภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน	0.8267
3.	ภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบ	0.8903
4.	ภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	0.8639
5.	ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.8340

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha
6.	ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	0.8621
7.	ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	0.8979
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของภาวะผู้นำ		0.9708

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Building) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8747

2. การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Group Go Consensus) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8267

3. การเป็นต้นแบบ (Modeling) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8903

4. การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล (Providing Individual Support) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8639

5. การกระตุ้นทางปัญญา (Providing Intellectual Stimulation) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8340

6. การคาดหวังผลงานระดับสูง (High Performance Expectation) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8621

7. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8979

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และมีค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งฉบับเท่ากับ 0.9708

สำหรับผลการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ในข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียนได้ผลการทดลองตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha
เงื่อนไขในโรงเรียน		
1.	เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน	0.8701
2.	เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	0.8844
3.	เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	0.8758
4.	เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์กร	0.8441
5.	เงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากรในโรงเรียน	0.8644
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของเงื่อนไขในโรงเรียน		0.9540

จากตารางที่ 3 พบว่าค่า Cronbach's Alpha ของภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (School Goals) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8701

2. ด้านวัฒนธรรม (Culture) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8844

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (Program and Instruction) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8758

4. ด้านนโยบายและการจัดองค์การ (Organization) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8441

5. ด้านทรัพยากร (Resource) มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8644

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และมีค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียนทั้งฉบับเท่ากับ 0.9540 ส่วนผลการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ในข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูได้ผลการทดลองตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ข้อ	รายการ	Cronbach's Alpha
ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู		
1.	วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.7900
2.	ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน	0.8519
3.	ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง	0.9138
4.	ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น	0.8748
5.	ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.8695
6.	การทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน	0.7827
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู		0.9321

จากตารางที่ 4 พบว่าค่า Cronbach's Alpha ของภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.7900

2. ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8519

3. ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.9138

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8748

5. ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.8695

6. การสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.7827

และมีค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.9321

สำหรับค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9741

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ และให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งหมดคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด ใช้ระยะเวลาระหว่าง 20 กรกฎาคม 2552 – 10 สิงหาคม 2552

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้บันทึกลงในแบบลงรหัส (coding form) เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อเก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียนและความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์เป็นค่าจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=400)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	20.50
หญิง	318	79.50
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	140	35.00
40 ถึง 49 ปี	143	35.75
ตั้งแต่ 50 ปี	117	29.25
ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
ครูผู้สอน	249	62.25
หัวหน้าสายชั้น	75	18.75
หัวหน้าวิชา	76	19.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	317	79.25
ปริญญาโท	83	20.75
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
ต่ำกว่า 10 ปี	104	26.00
10 ถึง 19 ปี	144	36.00
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	152	38.00
ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	186	46.50
ขนาดกลาง	88	22.00
ขนาดใหญ่	126	31.50

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสามารถจำแนกตามปัจจัยทางกายภาพที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน ได้ดังนี้

เพศ จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.50 และเพศชายร้อยละ 20.50

อายุ จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.25 ตามลำดับ

ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 62.25 รองลงมามีตำแหน่งหัวหน้าวิชา คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสายชั้น คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.25 รองลงมามีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 20.75

ประสบการณ์ในการเป็นครู จากการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการเป็นครู 10 ถึง 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 และมีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.00

ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จากการวิจัย พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 31.50 และขนาดกลางร้อยละ 22.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย การเป็นต้นแบบ การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การคาดหวังผลงานระดับสูง และการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 6 ถึง ตารางที่ 13

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 7 ด้าน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1.	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.28	0.65	มากที่สุด
2.	ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน	4.18	0.66	มาก
3.	ด้านการเป็นต้นแบบ	4.32	0.74	มากที่สุด
4.	ด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.74	มาก
5.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.69	มากที่สุด
6.	ด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	4.10	0.74	มาก
7.	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.66	0.85	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.63) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่าภาวะผู้นำในด้านการเป็นต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับแรกและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ มีภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28,

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

S.D. = 0.65) ส่วนภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสร้างวิสัยทัศน์

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์				
1.	ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.23	0.72	มากที่สุด
2.	ผู้นำของท่านมีการถ่ายทอดทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนต่อท่าน	4.13	0.72	มาก
3.	ผู้นำของท่านความพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน	4.34	0.70	มากที่สุด
4.	ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานตามภารกิจ	4.38	0.68	มากที่สุด
5.	ผู้นำของท่านปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ	4.33	0.69	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.65**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.65) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานตามภารกิจเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.70) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการถ่ายทอดทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนต่อท่านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.72)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน				
6.	ผู้นำของท่านให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายโรงเรียน	4.06	0.76	มาก
7.	ผู้นำของท่านใช้วิธีระดมกำลังสมองจากคณะครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.16	0.74	มาก
8.	ผู้นำของท่านมีการพัฒนาสัมพันธภาพให้เกิดความร่วมมือในผู้ร่วมงาน	4.16	0.71	มาก
9.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงทัศนะเมื่อมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน	4.22	0.71	มาก
10.	ผู้นำของท่านมีความตั้งใจเพื่อให้คณะครูยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกัน	4.31	0.68	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.66) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความตั้งใจเพื่อให้คณะครูยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกันเป็นอันดับแรกในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงทัศนะเมื่อมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.71) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.76)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการเป็นต้นแบบ

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการเป็นต้นแบบ				
11.	ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ	4.38	0.70	มากที่สุด
12.	ผู้นำของท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคณะครูทุกคน	4.34	0.80	มากที่สุด
13.	ผู้นำของท่านเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤติ	4.08	0.85	มาก
14.	ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของคณะครู	4.36	0.74	มากที่สุด
15.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.33	0.74	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.74**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.74) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของคณะครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.74) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.85)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล				
16.	ผู้นำของท่านปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยตระหนักว่าเขามีคุณค่า	4.13	0.80	มาก
17.	ผู้นำของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อคณะครูทำงานได้ดี	4.28	0.79	มากที่สุด
18.	ผู้นำของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.82	มาก
19.	ผู้นำของท่านยอมรับว่าครูทุกคนมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน	4.17	0.79	มาก
20.	ผู้นำของท่านมอบหมายงานให้คณะครูอย่างเหมาะสมกับความรู้	4.13	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.74) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแสดงความชื่นชมเมื่อคณะครูทำงานได้ดีเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครยอมรับว่าครูทุกคนมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.79) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับคณะครูอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.82)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา				
21.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูนำวิธีการใหม่ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน	4.21	0.78	มากที่สุด
22.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูคิดแก้ปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวทางใหม่ๆ	4.15	0.77	มาก
23.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ท่านใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	4.29	0.68	มากที่สุด
24.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา โดยการใช้ข้อมูล	4.15	0.74	มาก
25.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.20	0.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.21**	**0.69**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสนับสนุนให้คณะครูนำวิธีการใหม่ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.78) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสนับสนุนให้คณะครูคิดแก้ปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวทางใหม่ๆ และส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาโดยการใช้ข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.77 และ 0.74 ตามลำดับ)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง				
26.	ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จตามกำหนด	4.33	0.69	มากที่สุด
27.	ผู้นำของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับ เมื่อครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการสอน	4.02	0.79	มาก
28.	ผู้นำของท่านมีการสนทนากับครูผู้สอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู	4.01	0.84	มาก
29.	ผู้นำของท่านมีการชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ	3.95	0.79	มาก
30.	ผู้นำของท่านมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	4.21	0.80	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.74) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จตามกำหนดเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.80) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.79)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์				
31.	คณะครูในโรงเรียนจะได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.23	0.82	มากที่สุด
32.	ผู้นำของท่านให้ในสิ่งที่คณะครูต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากคณะครู	3.76	0.88	มาก
33.	ผู้นำของท่านให้คณะครูสามารถต่อรองผลตอบแทนจากผลงานได้	3.26	1.02	ปานกลาง
34.	ผู้นำของท่านบอกความชัดเจนต่อคณะครูว่าจะได้สิ่งใดหากปฏิบัติงานสำเร็จ	3.48	1.03	มาก
35.	ผู้นำของท่านอธิบายแก่คณะครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากการกระทำสิ่งนั้น	3.66	0.98	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.66**	**0.85**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.85) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจะได้รับคำชมเชยจากผู้นำเมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ในสิ่งที่คณะครูต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากคณะครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.88) สำหรับรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้คณะครูสามารถต่อรองผลตอบแทนจากผลงานได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26, S.D. = 1.02) และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพบว่ารายการในข้อ 33 และข้อ 34 ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงเกินกว่า 1 แสดงให้เห็นว่าในรายการดังกล่าวมีการกระจายตัวของข้อมูลที่กว้างกว่ารายการในข้ออื่นๆ หมายความว่าในข้อ 33 และ 34 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อคำถามในข้ออื่นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครของครู

(n=400)

เพศ	n	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ชาย	82	4.37	0.68	3.58**	0.0005
หญิง	318	4.07	0.60		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครูซึ่งจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($p < 0.01$) โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูเพศหญิง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

อายุ	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 40 ปี	140	4.14	0.61
40 ถึง 49 ปี	143	4.08	0.63
50 ปีขึ้นไป	117	4.19	0.66
รวม	400		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=146)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	1.03 ^{ns}	0.3570
ภายในกลุ่ม	397	157.16	0.40		
รวม	399	157.98			

^{ns} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.66) และจากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครูซึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	
		$\overline{X}$	S.D.
ครูผู้สอน	249	4.07	0.57
หัวหน้าสายชั้น	75	4.25	0.62
หัวหน้าวิชา	76	4.22	0.78
รวม	400		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	2.75	1.38	3.52*	0.0305
ภายในกลุ่ม	397	155.22	0.39		
รวม	399	157.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ครู มีตำแหน่งหัวหน้าสายมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.62) และจากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครูซึ่งจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
		ครูผู้สอน	หัวหน้าสายชั้น	หัวหน้าวิชา
	$\overline{X}$	4.07	4.25	4.22
ครูผู้สอน	4.07		*	
หัวหน้าสายชั้น	4.25			
หัวหน้าวิชา	4.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 19 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสายชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ปริญญาตรี	317	4.09	0.62	-2.35*	0.0203
ปริญญาโท	83	4.28	0.63		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครูซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ประสบการณ์ในการเป็นครู	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 10 ปี	104	4.04	0.56
10 ถึง 19 ปี	144	4.24	0.68
20 ปีขึ้นไป	152	4.09	0.61
รวม	**400**		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	2.93	1.46	3.75*	0.0244
ภายในกลุ่ม	397	155.05	0.39		
รวม	399	157.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ 10 ถึง 19 ปี ในการเป็นครูมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.68) และจากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครู ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		ประสบการณ์ในการเป็นครู		
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 ถึง 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	4.04	4.24	4.09
ต่ำกว่า 10 ปี	4.04		*	
10 ถึง 19 ปี	4.24			*
20 ปีขึ้นไป	4.09			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 23 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู10 ถึง 19 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10 ถึง 19 ปี จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	
		$\overline{X}$	S.D.
ขนาดเล็ก	186	4.04	0.59
ขนาดกลาง	88	4.22	0.58
ขนาดใหญ่	126	4.21	0.70
รวม	400		

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.56	4.01*	0.0189
ภายในกลุ่ม	397	154.85	0.39		
รวม	399	157.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลางในการเป็นครูมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.58) และจากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำของครู ซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกัน จะมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		**ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน**		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\overline{X}$	4.04	4.22	4.21
ขนาดเล็ก	4.04		*	*
ขนาดกลาง	4.22			
ขนาดใหญ่	4.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง และใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเงื่อนไขในโรงเรียน

ผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ และด้านทรัพยากร มีรายละเอียดดังตารางที่ 27 ถึง ตารางที่ 32

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
1.	ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	4.26	0.64	มากที่สุด
2.	ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	4.05	0.66	มาก
3.	ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.24	0.60	มากที่สุด
4.	ด้านนโยบายและการจัดองค์กร	3.98	0.71	มาก
5.	ด้านทรัพยากรในโรงเรียน	4.15	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.12**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.52) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่าเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีคะแนนเป็นอันดับแรกและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.60) ส่วนเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์กร พบว่า มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.71)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านเป้าหมายของโรงเรียน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
เป้าหมายของโรงเรียน				
36.	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ	4.41	0.66	มากที่สุด
37.	คณะครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน	4.15	0.73	มาก
38.	คณะครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.14	0.74	มาก
39.	โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการทำงานของคณะครูได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	0.69	มากที่สุด
40.	โรงเรียนของท่านมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการเรียนให้แก่นักเรียน	4.41	0.63	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.26**	**0.64**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.63) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการเรียนให้แก่นักเรียน และพบว่า เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.63 และ 0.66 ตามลำดับ) รองลงมาคือ โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางการทำงานของคณะครูได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.69) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ คณะครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.74)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
วัฒนธรรมโรงเรียน				
41.	ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการร่วมกันสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในโรงเรียน	4.21	0.69	มากที่สุด
42.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก	4.09	0.71	มาก
43.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากการเรียนรู้ในอดีต	3.97	0.71	มาก
44.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ซึ่งสามารถปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้	4.00	0.78	มาก
45.	โรงเรียนของท่านมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนให้กับสมาชิกใหม่	3.95	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.05**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.66) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการร่วมกันสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในโรงเรียนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.71) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนให้กับสมาชิกใหม่อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน เอกชน เขตกรุงเทพมหานครด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
หลักสูตรและการเรียนการสอน				
46.	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง	3.88	0.83	มาก
47.	ในโรงเรียนของท่านมีแผนการสอนแต่ละวิชา และมีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร	4.37	0.64	มากที่สุด
48.	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการสอนทุกรายวิชาที่เปิดการสอนในโรงเรียน	4.44	0.63	มากที่สุด
49.	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.19	0.65	มาก
50.	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความเข้าใจชัดเจนในวิธีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	4.13	0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.60) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า คณะครูในโรงเรียนได้จัดทำแผนการสอนทุกรายวิชาที่เปิดการสอนในโรงเรียนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ โรงเรียนมีแผนการสอนแต่ละวิชา และมีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.64) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวางอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.83)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านนโยบายและการจัดองค์กร

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
นโยบายและการจัดองค์กร				
51.	โรงเรียนของท่านมีการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายชัดเจน	3.87	0.78	มาก
52.	โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียน	3.93	0.79	มาก
53.	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย	3.99	0.85	มาก
54.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.73	มาก
55.	โรงเรียนของท่านมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นมาตรฐาน	3.97	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.98**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านนโยบายและการจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.71) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรกในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่ายอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.85) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.78)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านทรัพยากรในโรงเรียน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับเงื่อนไขในโรงเรียน
ทรัพยากรในโรงเรียน				
56.	โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรห้องเรียนอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	4.37	0.74	มากที่สุด
57.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่สำหรับการเรียนภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	4.05	0.87	มาก
58.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้	4.22	0.81	มากที่สุด
59.	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบข้อมูลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.04	0.78	มาก
60.	โรงเรียนของท่านมีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.98	0.80	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.73**	**มาก**

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านทรัพยากรในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.73) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า โรงเรียนมีการจัดสรรห้องเรียนอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.81) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.80)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเงื่อนไขในโรงเรียนตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

เพศ	n	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน			
		$\overline{X}$	S.D.	T	p-value
ชาย	82	4.27	0.54	2.99**	0.0029
หญิง	318	4.08	0.50		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเงื่อนไขโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูเพศหญิง

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

อายุ	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 40 ปี	140	4.11	0.57
40 ถึง 49 ปี	143	4.21	0.44
50 ปีขึ้นไป	117	4.04	0.52
รวม	400		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=146)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	3.75*	0.0243
ภายในกลุ่ม	397	104.54	0.26		
รวม	399	106.52			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ครู ที่มีอายุ 40 ถึง 49 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.44) และจากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกัน จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุของครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

อายุ		ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน		
		ต่ำกว่า 40 ปี	40 ถึง 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	4.11	4.21	4.04
ต่ำกว่า 40 ปี	4.11			
40 ถึง 49 ปี	4.21			**
50 ปีขึ้นไป	4.04			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 36 พบว่า ครูที่มีอายุ 40 ถึง 49 ปี จะมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน	
		$\overline{X}$	S.D.
ครูผู้สอน	249	4.09	0.49
หัวหน้าสายชั้น	75	4.21	0.49
หัวหน้าวิชา	76	4.16	0.60
รวม	400		

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.53	1.98 ^{ns}	0.1394
ภายในกลุ่ม	397	105.46	0.27		
รวม	399	106.52			

^{ns} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 37 พบว่า ครู มีตำแหน่งหัวหน้าสายมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.49) และจากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน			
		$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ปริญญาตรี	317	4.10	0.52	-2.04*	0.0418
ปริญญาโท	83	4.23	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ประสบการณ์ในการเป็นครู	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 10 ปี	104	4.00	0.59
10 ถึง 19 ปี	144	4.29	0.43
20 ปีขึ้นไป	152	4.06	0.50
รวม	**400**		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	6.10	3.05	12.06**	0.0000
ภายในกลุ่ม	397	100.42	0.25		
รวม	399	106.52			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 40 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ 10 ถึง 19 ปี ในการเป็นครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.43) และจากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบเชิงซ้อนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครูเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

ประสบการณ์ในการเป็นครู	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 ถึง 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	4.00	4.29	4.06
ต่ำกว่า 10 ปี	4.00		**	
10 ถึง 19 ปี	4.29			**
20 ปีขึ้นไป	4.06			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 42 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10 ถึง 19 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10 ถึง 19 ปี จะมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน	
		$\overline{X}$	S.D.
ขนาดเล็ก	186	3.99	0.53
ขนาดกลาง	88	4.20	0.49
ขนาดใหญ่	126	4.27	0.47
รวม	**400**		

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	6.55	3.27	13.00**	0.0000
ภายในกลุ่ม	397	99.97	0.25		
รวม	**399**	**106.52**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 43 พบว่า ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ในการเป็นครูมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.47) และจากตารางที่ 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อระดับเงื่อนไขในโรงเรียนของครูซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ 0.01 จากผลดังกล่าวจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบเชิงซ้อน ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

(n=400)

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\overline{X}$	3.99	4.20	4.27
ขนาดเล็ก	3.99		**	**
ขนาดกลาง	4.20			
ขนาดใหญ่	4.27			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 พบว่า ครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก จะมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง และใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การวิเคราะห์เชิงพรรณนาความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน ด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น ด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน ด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 46 ถึง ตารางที่ 52

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู				
1.	ด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	4.04	0.58	มาก
2.	ด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน	4.02	0.62	มาก
3.	ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง	3.51	0.70	มาก
4.	ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น	4.14	0.55	มาก
5.	ด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	4.18	0.58	มาก
6.	ด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน	3.80	0.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.00**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 46 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.54) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนด้วยคะแนนเป็นอันดับแรกในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.55) ส่วนความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง พบว่ามีคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.70)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน				
61.	ท่านมั่นใจว่าเทคนิคการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	4.07	0.60	มาก
62.	ท่านมั่นใจว่าการตอบคำถามนักเรียนด้วยการยกตัวอย่างที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	4.06	0.60	มาก
63.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีวิธีการสอนที่หลากหลายตามความสนใจและความสามารถของนักเรียน	3.98	0.72	มาก
64.	ท่านมั่นใจว่าวิธีการอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่ท่านสอนมีความแตกต่างและสามารถทำให้นักเรียนทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น	4.03	0.66	มาก
65.	ท่านมั่นใจว่าประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	4.09	0.62	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.04**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 47 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.58) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนในระดับมากอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าเทคนิคการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.60)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่ามีวิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจและความสามารถของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน				
66.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถกระตุ้นให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน สนใจการเรียนมากขึ้นได้	3.93	0.68	มาก
67.	หากพบว่านักเรียนในโรงเรียนกระทำผิด ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถใช้เหตุผลอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และยอมรับความผิดนั้นได้	4.08	0.64	มาก
68.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียนที่ไม่สนใจการเรียนได้	4.01	0.67	มาก
69.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถการสร้างบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อความสนใจเรียนของนักเรียน หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ตั้งใจเรียน	4.00	0.64	มาก
70.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้ หากพบว่านักเรียนมีท่าทีต่อต้านตัวท่าน	4.03	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.02**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 48 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.62) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่าครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถใช้เหตุผลอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และยอมรับความผิดนั้นได้ หากพบนักเรียนในโรงเรียนกระทำผิดในระดับมากอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.6) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้ หากพบว่านักเรียนมีท่าทีต่อต้านตัวท่านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.71) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถกระตุ้นให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนสนใจการเรียนมากขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93 , S.D. = 0.68)

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง				
71.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการเตรียมสื่อการสอนของท่านไม่ดีพอ	3.28	0.94	ปานกลาง
72.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ท่านรับผิดชอบตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการอธิบายสาระสำคัญในวิชานั้นของท่านไม่ดีพอ	3.15	0.99	ปานกลาง
73.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุมาจากความเอาใจใส่ของท่านต่อนักเรียนที่ลดลง	3.08	1.14	ปานกลาง
74.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีความยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของท่าน หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	4.00	0.81	มาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 49 (ต่อ)

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
75.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	4.06	0.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.51**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 49 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.70) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลงในระดับมากอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของตนเอง หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.81) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ท่านรับผิดชอบตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการอธิบายสาระสำคัญในวิชานั้นของท่านไม่ดีพอ อยู่ในระดับปานกลาง ด้วย ($\overline{X}$ = 3.15, S.D. = 0.99**)** และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพบว่ารายการในข้อ 73 ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงเกินกว่า 1 แสดงให้เห็นว่าในรายการดังกล่าวมีการกระจายตัวของข้อมูลที่กว้างกว่ารายการในข้ออื่นๆ หมายความว่าในข้อ 73 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อคำถามในข้ออื่นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น				
76.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนสื่อการสอนของท่านเพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	4.08	0.62	มาก
77.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนของท่านเพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	4.11	0.59	มาก
78.	ท่านมั่นใจว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนกิจกรรมที่เร้าความสนใจให้นักเรียนสนใจเรียน หากพบว่าวิธีที่กระทำไม่ประสบผลสำเร็จ	4.23	0.60	มากที่สุด
79.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง	4.16	0.60	มาก
80	เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำให้นักเรียนดังกล่าวกลับมาเรียนได้ดีอีกครั้ง	4.02	0.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.14**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 50 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.55) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าพร้อมที่จะเปลี่ยนกิจกรรมที่เร้าความสนใจให้นักเรียนสนใจเรียน หากพบว่าวิธีที่กระทำไม่ประสบผลสำเร็จในระดับมากที่สุดอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.60)สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าจะสามารถทำให้นักเรียนดังกล่าวกลับมาเรียนได้ดีอีกครั้ง เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน				
81.	หากนักเรียนคนนั้นเข้าเรียนเป็นประจำ ท่านมั่นใจว่าเขาคนนั้นจะมีผลการเรียนที่ดี	4.05	0.73	มาก
82.	ท่านมั่นใจว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาที่ท่านสอนมักจะมีผลการเรียนที่ดี	4.23	0.69	มากที่สุด
83.	ท่านมั่นใจว่าการอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญในบทเรียนของท่าน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดี	4.10	0.65	มาก
84.	ท่านมั่นใจว่า การบ้านหรือแบบฝึกหัดที่ท่านให้นักเรียนทำ สามารถช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	4.18	0.62	มาก
85.	ท่านมั่นใจว่าการวางแผนการสอนของท่าน สามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีได้	4.17	0.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.18**	**0.58**	**มาก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 51 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.58) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาที่ท่านสอนมักจะมีผลการเรียนที่ดีในระดับมากที่สุดอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าการบ้านหรือแบบฝึกหัดที่ท่านให้นักเรียนทำ สามารถช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.62) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่านักเรียนคนจะมีผลการเรียนที่ดีหากเข้าเรียนเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน

(n=400)

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู
การทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน				
86.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีส่วนในการกำหนดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนตามความสามารถของแต่ละคนในอนาคตได้	3.73	0.75	มาก
87.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความชำนาญทางวิชาการให้กับนักเรียนแต่ละคนตามความถนัดได้	3.76	0.75	มาก
88.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนต่อการประกอบอาชีพในอนาคตได้	3.84	0.70	มาก
89.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมาได้	3.92	0.67	มาก
90.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถช่วยส่งเสริมกิจกรรมดนตรี กีฬา หรือศิลปะ ตามความถนัดของนักเรียนได้	3.78	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.80**	**0.67**	**มาก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 52 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.67) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมาได้ในระดับมากที่สุดอยู่ในอันดับแรก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่าสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนต่อการประกอบอาชีพในอนาคตได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.70) สำหรับรายการที่มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจว่ามีส่วนในการกำหนดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนตามความสามารถของแต่ละคนในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.75)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของ ตนเอง

(n=400)

เพศ	n	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง			
		$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ชาย	82	4.21	0.56	3.76**	0.00
หญิง	318	3.95	0.52		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($p < 0.01$) โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศหญิง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

อายุ	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 40 ปี	140	4.04	0.53
40 ถึง 49 ปี	143	4.02	0.54
50 ปีขึ้นไป	117	3.94	0.56
รวม	400	4.00	0.54

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=146)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	1.12 ^{ns}	0.33
ภายในกลุ่ม	397	116.34	0.29		
รวม	399	117.00			

^{ns} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 54 พบว่า ครู ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.53) และจากตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพของตนเองไม่ต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	
		$\overline{X}$	S.D.
ครูผู้สอน	249	3.96	0.49
หัวหน้าสายชั้น	75	4.07	0.58
หัวหน้าวิชา	76	4.08	0.65
รวม	**400**	**4.00**	**0.54**

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.60	2.07 ^{ns}	0.13
ภายในกลุ่ม	397	115.79	0.29		
รวม	**399**	**117.00**			

^{ns} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 56 พบว่า ครู ที่มีตำแหน่งหัวหน้าสายมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.58) และจากตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพของตนเองไม่ต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ระดับการศึกษา	n	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง			
		$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
ปริญญาตรี	317	3.97	0.54	-2.01*	0.045
ปริญญาโท	83	4.11	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) โดยครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ประสบการณ์ในการเป็นครู	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	
		$\overline{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 10 ปี	104	4.02	0.61
10 ถึง 19 ปี	144	4.07	0.48
20 ปีขึ้นไป	152	3.93	0.54
รวม	400	4.00	0.54

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.76	2.62 ^{ns}	0.07
ภายในกลุ่ม	397	115.47	0.29		
รวม	**399**	**117.00**			

^{ns} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 59 พบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ 10 ถึง 19 ปี ในการเป็นครูมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.48) และจากตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพของตนเองไม่ต่างกัน

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง	
		$\overline{X}$	S.D.
ขนาดเล็ก	186	3.97	0.54
ขนาดกลาง	88	3.97	0.56
ขนาดใหญ่	126	4.08	0.53
รวม	**400**	**4.00**	**0.54**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง

(n=400)

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54	1.86 ns	0.16
ภายในกลุ่ม	397	115.91	0.29		
รวม	**399**	**117.00**			

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 61 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.53) และจากตารางที่ 62 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของครูต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความมีประสิทธิภาพของตนเอง
ไม่ต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำในแต่ละตัวบ่งชี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 63 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำในด้านต่างๆ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7133**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5884**	0.6400**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5545**	0.5632**	0.6016**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5773**	0.5428**	0.6212**	0.5595**	1.0000
ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7081**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6444**	0.6851**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5817**	0.6336**	0.6696**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4940**	0.5315**	0.6094**	0.5462**	1.0000
ด้านการเป็นต้นแบบ	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6825**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6400**	0.7259**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.7360**	0.7617**	0.7382**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.6070**	0.6128**	0.6291**	0.7223**	1.0000
ด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7490**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5862**	0.5770**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.6000**	0.5864**	0.5741**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.6024**	0.6466**	0.5271**	0.6530**	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 63 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7133**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6974**	0.7562**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.6867**	0.6877**	0.7587**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.6187**	0.5691**	0.6978**	0.7467**	1.0000
ด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.4993**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.4086**	0.7136**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.4036**	0.6471**	0.6809**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4166**	0.6343**	0.6090**	0.6634**	1.0000
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6111**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.4129**	0.6557**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.4422**	0.6558**	0.7853**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4590**	0.6463**	0.7447**	0.8517**	1.0000

หมายเหตุ: ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 5 คือ ข้อคำถามของภาวะผู้นำในแต่ละด้านที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 2 ในภาคผนวกที่ ฉ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 63 ผลเป็นดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเป็นต้นแบบ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการเป็นต้นแบบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการกระตุ้นทางปัญญา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบเงื่อนไขในโรงเรียนแต่ละตัวบ่งชี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 64 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขในโรงเรียนแต่ละด้าน

ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6569**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5858**	0.7797**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5533**	0.6587**	0.7398**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5600**	0.5903**	0.5918**	0.6293**	1.0000
ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6800**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5485**	0.5022**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5982**	0.4647**	0.6652**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4999**	0.4692**	0.5543**	0.6653**	1.0000
ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.3915**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.2955**	0.6993**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5323**	0.5234**	0.5363**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4260**	0.4763**	0.5041**	0.5562**	1.0000
ด้านนโยบายและการจัดองค์การ	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6378**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.4808**	0.5545**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5293**	0.5091**	0.6060**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5755**	0.5800**	0.5766**	0.5935**	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ด้านทรัพยากรในโรงเรียน	ตัวบ่งชี้ที่ 1	ตัวบ่งชี้ที่ 2	ตัวบ่งชี้ที่ 3	ตัวบ่งชี้ที่ 4	ตัวบ่งชี้ที่ 5
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6510**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.4944**	0.6572**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.4855**	0.6113**	0.6376**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4313**	0.5882**	0.5904**	0.7669**	1.0000

หมายเหตุ : ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 5 คือ ข้อคำถามของเงื่อนไขในโรงเรียนในแต่ละด้านที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือการวิจัยตอนที่ 3 ในภาคผนวกที่ ฉ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 64 ผลเป็นดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเป้าหมายของโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านเป้าหมายของโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านนโยบายและการจัดองค์การ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านนโยบายและการจัดองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรในโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านทรัพยากรในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในแต่ละตัวบ่งชี้

ตารางที่ 65 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในแต่ละด้าน

ด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.6446**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5353**	0.5535**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5214**	0.5483**	0.6021**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5528**	0.5472**	0.5811**	0.6447**	1.0000
ด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.5650**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6149**	0.6404**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.6192**	0.5775**	0.6986**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5127**	0.6131**	0.5261**	0.5777**	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7703**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6546**	0.7286**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.1232**	0.0927**	0.1556**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.1702**	0.0941**	0.2030**	0.8004**	1.0000
ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7795**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.5812**	0.6130**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5891**	0.5778**	0.7277**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5131**	0.5727**	0.5788**	0.5953**	1.0000
ด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	**ตัวบ่งชี้ที่ 1**	**ตัวบ่งชี้ที่ 2**	**ตัวบ่งชี้ที่ 3**	**ตัวบ่งชี้ที่ 4**	**ตัวบ่งชี้ที่ 5**
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.5773**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.4962**	0.5883**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.5586**	0.5808**	0.6229**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.4945**	0.4826**	0.5341**	0.6898**	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน	ตัวบ่งชี้ที่ 1	ตัวบ่งชี้ที่ 2	ตัวบ่งชี้ที่ 3	ตัวบ่งชี้ที่ 4	ตัวบ่งชี้ที่ 5
ตัวบ่งชี้ที่ 1	1.0000				
ตัวบ่งชี้ที่ 2	0.7625**	1.0000			
ตัวบ่งชี้ที่ 3	0.6670**	0.7333**	1.0000		
ตัวบ่งชี้ที่ 4	0.6214**	0.6362**	0.6346**	1.0000	
ตัวบ่งชี้ที่ 5	0.5726**	0.5796**	0.5681**	0.5902**	1.0000

หมายเหตุ: ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 5 คือ ข้อคำถามของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในแต่ละด้านที่ปรากฏอยู่ในเครื่องมือการวิจัยตอนที่ 4 ในภาคผนวกที่ ฉ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 65 ผลเป็นดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนพบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในด้านการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของความสามารถในด้านการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวนี้ เป็นปัจจัยย่อยหรือโครงสร้างของด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำรายด้าน และเงื่อนไขโรงเรียนรายด้านกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

ตารางที่ 66 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์	0.3418	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 66 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.3418 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 67 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย	0.3259	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 67 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.3259 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 68 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบ	0.2992	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 68 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.2992 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 69 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	0.3317	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 69 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.3317 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 70 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.3292	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 70 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.3292 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 71 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	0.4263	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 71 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.4263 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 72 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

ภาวะผู้นำ/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	0.3762	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 72 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.3762 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 73 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

เงื่อนไขในโรงเรียน/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมาย	0.5107	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 73 พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.5107 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 74 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

เงื่อนไขในโรงเรียน/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรม	0.4650	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 74 พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.4650 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 75 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

เงื่อนไขในโรงเรียน/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	0.4751	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 75 พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.4751 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 76 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

เงื่อนไขในโรงเรียน/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ	0.4699	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 76 พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.4699 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 77 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากรของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

(n=400)

เงื่อนไขในโรงเรียน/ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
เงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากร	0.4446	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 77 พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากรของโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมด้วยขนาด 0.4446 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำโดยรวม และเงื่อนไขโรงเรียนโดยรวมกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

ตารางที่ 78 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียน	เงื่อนไขในโรงเรียน	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำ	0.6093	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 78 พบว่า ภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยขนาด 0.6093 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 79 ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างระดับภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียน	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู	
	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value
ภาวะผู้นำ	0.4256	0.0000**

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 79 พบว่า ภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยขนาด 0.4256 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะสร้างแบบจำลองเพื่อเป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูทั้งรายด้านและโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	=	L1
1.2) ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย	=	L2
1.3) ด้านการเป็นต้นแบบ	=	L3
1.4) ด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	=	L4
1.5) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	=	L5
1.6) ด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง	=	L6
1.7) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	=	L7
ภาวะผู้นำโดยรวม	=	L

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) ตัวแปรด้านเงื่อนไขในโรงเรียน ประกอบไปด้วย ประกอบด้วย

2.1) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	=	S1
2.2) ด้านวัฒนธรรม	=	S2
2.3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	=	S3
2.4) ด้านนโยบายและการจัดองค์การ	=	S4
2.5) ด้านทรัพยากร	=	S5
เงื่อนไขในโรงเรียนโดยรวม	=	S

ตัวแปรตาม

ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม	=	P

โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ตามรูปแบบสมการดังนี้

$$Y = \alpha + \beta X \quad (1)$$

โดย

Y	=	ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู (P)
α	=	ค่าคงที่ในสมการถอดถอย (Constant)
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Unstandardized Coefficients)
X	=	ภาวะผู้นำ (L) และ เงื่อนไขในโรงเรียน (S) ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนด

โดยจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ปัจจัยภาวะผู้นำรายด้าน และปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนรายด้านกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมตามรูปแบบของสมการที่ 1 ได้ผลดังตารางที่ 80

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 80 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ปัจจัยภาวะผู้นำรายด้าน และปัจจัยเงื่อนไขในโรงเรียนรายด้านที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

สมการ	ตัวแปรทำนาย	β	Std. Error	ค่า t-stat	Sig.
1	Constant	2.1669	0.1566	13.8348**	0.0000
	S1	0.4314	0.0364	11.8516 **	0.0000
		df	**SS**	**MS**	**ค่า F-stat**
	Regression	1	30.5193	30.5193	140.4593**
	Residual	398	86.4782	0.2173	
	Total	399	116.9975		
	Adj. R^2			0.2590	
2	Constant	1.7057	0.1755	9.7193**	0.0000
	S1	0.2991	0.0434	6.8907**	0.0000
	S3	0.2417	0.0462	5.2267**	0.0000
		df	**SS**	**MS**	**ค่า F-stat**
	Regression	2	36.0870	18.0435	88.5332**
	Residual	397	80.9105	0.2038	
	Total	399	116.9975		
	Adj. R^2			0.3050	
3	Constant	1.6193	0.1741	9.3018**	0.0000
	S1	0.2349	0.0459	5.1161**	0.0000
	S3	0.1830	0.0480	3.8090**	0.0002
	S4	0.1530	0.0402	3.8012**	0.0002
		df	**SS**	**MS**	**ค่า F-stat**
	Regression	3	38.9352	12.9784	65.8378**
	Residual	396	78.0623	0.1971	
	Total	399	116.9975		
	Adj. R^2			0.3277	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 80 (ต่อ)

สมการ	ตัวแปรทำนาย	β	Std. Error	ค่า t-stat	Sig.
4	Constant	1.5035	0.1754	8.5701**	0.0000
	S1	0.2000	0.0465	4.2970**	0.0000
	S3	0.1462	0.0487	3.0008**	0.0029
	S4	0.1369	0.0400	3.4196**	0.0007
	L6	0.1179	0.0356	3.3148**	0.0010
		df	**SS**	**MS**	**ค่า F-stat**
	Regression	4	41.05	10.26	53.37**
	Residual	395	75.95	0.19	
	Total	399	117.00		
	Adj. R^2			0.3443	

หมายเหตุ: **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 80 การประมาณค่าพารามิเตอร์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรอิสระที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม พบว่า มีสมการ 4 รูปแบบ แต่ในการพิจารณาคัดเลือกรูปแบบสมการทั้ง 4 จะพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 ว่าสมการใดมีค่า Adjusted R^2 สูงที่สุด เนื่องจากค่าดังกล่าวเป็นตัวบ่งบอกว่าตัวแปรอิสระในสมการสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าไร ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าสมการที่ 4 มีค่า Adjusted R^2 สูงสุดเท่ากับ 0.3443 หมายความว่าตัวแปรอิสระในสมการสามารถอธิบายตัวแปรตามซึ่งก็คือความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวมได้ร้อยละ 34.43

จากสมการที่ 4 ในตารางที่ 80 สามารถอธิบายได้ว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน (S1) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.2000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.1 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (S3) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1462 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.3 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ (S4)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1369 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2.4 และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง (L6) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1179 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.6

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณขั้นสุดท้าย สามารถนำมาสร้างสมการที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูได้ดังนี้

$$P = \alpha + \beta L_6 + \beta S_1 + \beta S_3 + \beta S_4$$

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูพบว่ามีประเด็นที่เป็นข้อสังเกตในการอภิปราย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อวิจารณ์และผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร เงื่อนไขในโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร เงื่อนไขในโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักเรียนในระดับประถมศึกษาต้องการความอ่อนโยนในแบบผู้หญิง ซึ่งมีลักษณะที่เคยได้รับจากแม่ เนื่องจากนักเรียนยังคงมีความเป็นเด็ก โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุดังกล่าวอยู่ในวัยกลางคน ซึ่งมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมในการเป็นครูระดับชั้นประถมศึกษา โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องจากงานสอนถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้นครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนจึงมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ เนื่องจาก ความรู้และวุฒิการศึกษาของครูในระดับปริญญาตรีมีความเพียงพอที่จะใช้สอนหนังสือนักเรียนในระดับประถมศึกษา โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับช่วงอายุตามผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น และพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Leithwood (1994) ซึ่งเป็นลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบไปด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน ด้านการเป็นต้นแบบ ด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมกับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันที่มีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ประกอบกับเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ตามมากกว่าภาวะผู้นำในแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ สวัสดี (2550) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีคะแนนภาวะผู้นำในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยา เลิศลอย (2548) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก

1.3 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตนเองพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำในด้านการเป็นต้นแบบมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเอง เป็นแบบอย่างในการมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง เป็นผู้ที่มีศีลธรรม และจริยธรรม อย่างไรก็ดี หากผู้บริหารของโรงเรียนดำรงต้นเป็นตัวแบบที่ดีก็จะทำให้ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามไปด้วย ในทางกลับกันหากผู้บริหารมิได้ดำรงต้นให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูในโรงเรียนก็อาจทำให้ครูในโรงเรียนขาดศรัทธาที่จะทำงานเพื่อตัวผู้บริหารและตัวโรงเรียน ซึ่งในที่สุดก็จะทำให้โรงเรียนแห่งนั้นไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งผลการศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิดา บุรณจันทร์ (2549) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีพเอกชนมีภาวะผู้นำในด้านการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับภาวะผู้นำในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจที่จะสร้างโอกาสใหม่ๆ สำหรับโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิดา บุรณจันทร์ (2549) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีพเอกชนมีภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของจามจุรี จำเมือง (2548) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำด้านอื่นๆ โดยมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อครูและบุคลากรภายในโรงเรียนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าระบบแรงจูงใจที่มีอยู่เพียงพอแล้ว ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังมีความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิดา บุรณจันทร์ (2549) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีพเอกชนมีภาวะผู้นำในด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 สำหรับในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับปัจจัยด้านสถานภาพของครูอันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานนั้น พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูเพศหญิงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่เป็นเพศชายมีโอกาสได้ร่วมงานกับผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าเพศหญิงประกอบกับครูเพศชายอาจมีความเข้าใจในการบริหารงานมากกว่าครูเพศหญิง โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานิธิ (2540) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อย่างไรก็ดีผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง จากนั้นพบว่า ครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างจากครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสายชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยหัวหน้าสายชั้นมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้าสายชั้นถือเป็นผู้บริหารระดับต้นของโรงเรียน จึงได้รับรู้และสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกับผู้บริหารของโรงเรียน จึงมีโอกาสได้เห็นผู้บริหารของโรงเรียนแสดงบทบาทการมีภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่ได้ทำงานใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูงประกอบกับมีความเข้าใจต่อลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของมารศรี สุธานิธิ (2540) ซึ่งพบว่าวุฒิการศึกษาของครูที่ต่างกันจะมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการสร้างวิสัยทัศน์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผลการศึกษาของมารศรี สุธานิธิ (2540) พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบกับพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10 ถึง 19 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 10 ถึง 19 ปี ได้สะสมประสบการณ์ในการเป็นครูมาพอสมควรและได้ผ่านการร่วมงานกับผู้บริหารโรงเรียนมาหลากหลายกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ประกอบกับยังมีความต้องการเรียนรู้งานและความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์เกินกว่า 20 ปี ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ สวัสดี (2550) ที่พบว่าประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพบว่า ขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในสถานศึกษาขนาดกลางสามารถแสดงภาวะผู้นำให้ครูได้สัมพันธ์มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ เพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาอาจไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมประชุมหรือร่วมงานกันได้โดยตรง ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารอาจมิได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำที่ชัดเจนเมื่อเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง หรืออาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาสัมพันธ์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารได้น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ สวัสดี (2550) ที่พบว่าขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.5 ผลการศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความพร้อมในการกำหนดเป้าหมาย มีวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นของตนเองการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอประกอบกับมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสม และมีทรัพยากรในโรงเรียนสำหรับสนับสนุนการดำเนินงาของโรงเรียนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ปัจจุบันธุรกิจการศึกษามีการแข่งขันกันสูงกว่า ทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งต้องเตรียมต้องยกระดับตนเองให้มีมาตรฐานและมีความพร้อมเพื่อสร้างจุดแข็งให้กับตนเอง โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550) ที่พบว่า สถานศึกษาเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบด้านองค์การอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่พบว่า ประสิทธิผลขององค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนตนเองพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการวางเป้าหมายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของชุมชนและสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันกันสูงขึ้น ดังนั้น ในแต่งละโรงเรียนจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Holt and Hinds (1994) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนคือ องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของ Diana, T.B. (1992) ที่กล่าวว่า เป้าหมายชัดเจน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล รองลงมาพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ถูกต้องตามระเบียบหลักการวัดทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นงานหลักที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diana, T.B. (1992) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี การพัฒนาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่พบว่า การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนอยู่ในระดับมากสำหรับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านอื่นๆ อย่างไรก็ดี แม้มีระดับคะแนนต่ำสุดแต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและระดับการศึกษาของโรงเรียน มีคู่มือแนวปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่ายมีธรรมนูญโรงเรียนหรือแผนปรับปรุงโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม ประกอบกับมีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการแข่งขันกันมากจึงต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของตนเองให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่พบว่าการจัดทำนโยบายและการจัดองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนอยู่ในระดับมาก

1.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับปัจจัยด้านสถานภาพของครูพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเงื่อนไขโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศชายมีความพอใจในสถานศึกษาของตนเองมากกว่าครูเพศหญิง จากนั้นพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกัน 0.05 โดยครูที่มีอายุ 40 ถึง 49 ปี จะมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปและครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุ 40 ถึง 49 ปี เห็นว่าสถานการศึกษาของตนมีความพร้อมในด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่างๆ มากเพียงพอแล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบกับผลการศึกษาได้พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการสะสมองค์ความรู้ด้านวิชาการที่มากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงเห็นว่าเงื่อนไขในโรงเรียนของตนมีความเหมาะสมและเพียงพอแล้วสำหรับความรู้ที่ตนเองได้รับจากการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ที่พบว่าระดับการศึกษาของครูไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนาการทางวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยครูที่มีประสบการณ์10 ถึง 19 ปี ในการเป็นครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 10 ปี และสูงกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์10 ถึง 19 ปี มีประสบการณ์ในระดับที่ไม่มากไม่น้อยเกินไป จึงเห็นว่าเงื่อนไขในสถานศึกษาของตนเองมีความพร้อมและเหมาะสมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 20 ปี และพบว่า ขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาในขนาดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก เพราะมีศักยภาพในการบริหารจัดการ และมีทรัพยากรด้านการศึกษาที่สูงกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณี สมานญาติ (2540) ที่พบว่าครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์และหลักสูตรการเรียนการสอนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.8 ผลการศึกษาระดับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในภาพรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สภาพการทำงานในโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันกันภายในโรงเรียนระหว่างครูที่ชัดเจนกว่าโรงเรียนรัฐบาล เพราะผลลัพธ์การทำงานของครูต้องสามารถตอบสนองความต้องการของกรรมการโรงเรียนและผู้ถือหุ้นของโรงเรียนได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ซึ่งด้วยสภาพดังกล่าวทำให้ครูที่ทำงานอยู่ได้ในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความมั่นใจในตนเองสูง โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Taylor and Tashakkori (1995) ที่พบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของวีรวรรณ สุกิน (2551) ที่พบว่า อาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง

1.9 จากผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูดสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยมีค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสอนนักเรียน จึงทำให้มีความมั่นใจที่จะรับประกันผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวรรณ สุกิน (2551) ที่พบว่าพฤติกรรมและการรับรู้ความสามารถของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ในการดำเนินการสอนมีค่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy and Hoy (1998) ที่พบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูจะมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Student outcomes) เช่น ความสัมฤทธิ์ รองลงมาพบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น โดยมีค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าวิธีการสอนของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor and Tashakkori (1995) ที่พบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้นมีค่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับงานวิจัยของวีรวรรณ สุกิน (2551) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของอาจารย์สาขาวิศวกรรมศาสตร์ในการประเมินผลการเรียนการสอนมีค่าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงมีคะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้นอื่นๆ อย่างไรก็ตามระดับคะแนนดังกล่าวยังคงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครไม่มีความมั่นใจเท่าที่ควรว่า ผลการเรียนที่ตกต่ำของนักเรียนมาจากการสอนของตนเอง จึงไม่กล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลดังกล่าว ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor, D. and Tashakkori, A. (1995) ที่พบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงมีคะแนนมากเป็นอันดับสองเมื่อเทียบกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในด้านอื่นๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.10 สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยครูเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศชายมีความมั่นใจในตนเองมากกว่าครูเพศหญิง ประกอบกับผลการศึกษาได้พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสะสมความรู้จากศึกษาในระดับที่สูงจึงมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการขายมีความสัมพันธ์กับการผ่านการฝึกอบรม

2. ข้อวิจารณ์และผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เงื่อนไขในโรงเรียนรายด้านกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

จากผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนในสังกัดกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงื่อนไขในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย วัฒนธรรม หลักสูตรและการเรียนการสอน นโยบายและการจัดองค์การ และทรัพยากรในโรงเรียนล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานของครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Macneil (1993) ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในแคนาดามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครูมากที่สุด ด้วยเหตุที่ครูมีความศรัทธาในความสามารถของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nnadozie (1993) ที่พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้ สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขในโรงเรียนตนเองพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการวางเป้าหมายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ สนองความต้องการของชุมชนและสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันกันสูงขึ้น ดังนั้น ในแต่ละโรงเรียนจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Holt and Hinds (1994) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนคือ องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diana (1992) ที่กล่าวว่า เป้าหมายชัดเจน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล รองลงมาพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ถูกต้องตามระเบียบหลักการวัดทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นงานหลักที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Diana (1992) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี การพัฒนาหลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่พบว่า การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนอยู่ในระดับมากสำหรับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับเงื่อนไขในโรงเรียนด้านอื่นๆ อย่างไรก็ดี แม้มีระดับคะแนนต่ำสุดแต่ก็มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีโครงสร้างการบริหารชัดเจนเหมาะสมกับขนาดและระดับการศึกษาของโรงเรียน มีคู่มือแนวปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย มีธรรมนูญโรงเรียนหรือแผนปรับปรุงโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม ประกอบกับมีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการแข่งขันกันมาก จึงต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของตนเองให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่พบว่าการจัดทำนโยบายและการจัดองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำรายด้านกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม ทั้งนี้อาจ เนื่องจากเป็นลักษณะผู้นำดังกล่าวเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง (leader as building) ปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนทำให้ผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนมากกว่าเพื่อตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากของตน ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่ง คือ การเป็นผู้นำ แบบสร้างความผูกพัน (leader as bonding) จะยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของทั้งผู้นำ และผู้ตาม สร้างความผูกพันกับสถาบัน มิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน บริหารโดยการมีส่วนร่วม ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (1997) ซึ่งได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายาม และความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม ความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นๆ โดยผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirby, Paradise and King (1992) ที่ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารเชิงปฏิรูปและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความมีประสิทธิผล

ตอนที่ 2 ข้อวิจารณ์และผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขในโรงเรียน และตัวแปรที่เป็นทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเงื่อนไขในโรงเรียนด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.6093 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินนโยบายหรือการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนที่จะแสดงภาวะผู้นำในด้านต่าง ดังนั้น สภาพเงื่อนไขในโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Kim (1998) ที่ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่า โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adams (1993) พบว่า ภาวะผู้นำองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ และ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่าง สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู พบว่า ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกโดยมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.4256 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Leithwood (1994) เป็นภาวะผู้นำที่ส่วนให้ครูผู้ตามมีความมั่นใจในกาทำงานมากขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำของ Leithwood (1994) ค่อนข้างให้ความสำคัญกับผู้ตาม ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Bass (1997) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม ความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารงานแบบวางเฉย แบบเชิงรุกและแบบเชิงรับ และการปล่อยตามสบาย ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์อิตาลี สวีเดน และเยอรมันผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirby, Paradise and King (1992) ที่พบว่า ผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งนี้เพราะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน (S1) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป้าหมายของโรงเรียนช่วยให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายและมีแนวทางในการทำงานจึงส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นโดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายองค์การ จากนั้นพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (S3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมซึ่งอาจมีสามเหตุมาจากการที่โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมได้ทำให้ครูผู้ซึ่งมีหน้าที่สอนเป็นหลัก เกิดความมั่นใจในการสอนและการทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor and Tashakkori (1995) ที่พบว่า ตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูที่ดีที่สุดก็คือการไม่มีอุปสรรคในการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ (S4) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารของโรงเรียนมีแนวนโยบายและการจัดการองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสม เพราะนโยบายและการจัดองค์การเป็นเหมือนเสาหลักให้ครูปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor and Tashakkori (1995) ที่พบว่า การดำเนินงานภายในวิทยาลัยเป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้พบว่าภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง (L6) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ทั้งอาจเป็นเพราะเมื่อผู้นำมีความคาดหวังต่อตัวผู้ตามซึ่งในที่นี้ก็คือครู ได้ทำให้เป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและทำให้ครูเกิดความมั่นใจในที่สุด โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Taylor and Tashakkori (1995) ที่พบว่า ภาวะผู้นำซึ่งมีส่วนประกอบคือการคาดหวังผลงานระดับสูงเป็นปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู เพื่อศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการเป็นต้นแบบมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการการกระตุ้นทางปัญญามีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.7 ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เงื่อนไขในโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านด้านทรัพยากรมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 3) และช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ในปีการศึกษา 2549 ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 397 แห่ง โดยแบ่งตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย 3) การเป็นต้นแบบ 4) การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การกระตุ้นทางปัญญา 6) การคาดหวังผลงานระดับสูง 7) การให้รางวัลตามสถานการณ์ ตัวแปรด้านเงื่อนไขในโรงเรียน ประกอบไปด้วย 1) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านวัฒนธรรม 3) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 4) ด้านนโยบายและการจัดองค์การ 5) ด้านทรัพยากร เป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรด้านความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู เป็นตัวแปรตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาของ Kenneth and Jantzi (1994) แบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย การเป็นต้นแบบ การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การคาดหวังผลงานระดับสูง และการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ

3. แบบสอบถามเงื่อนไขในโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Leithwood (1994) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรม ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ และด้านทรัพยากร โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ

4. แบบสอบถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูใช้กรอบแนวคิดของ Tashakkori (1995) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบไปด้วย วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการสอนหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน และการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่า ความถี่ และค่าร้อยละ

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 79.50 มีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.75 โดยมีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 62.25 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 79.25 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 20 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 38.00 โดยขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งวิเคราะห์ด้วยคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เงื่อนไขในโรงเรียน ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่า t-Test และ F-Test

สำหรับผลการวัดระดับคะแนนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.63) ซึ่งหากแยกพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ภาวะผู้นำในด้านการเป็นต้นแบบมีคะแนนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28 , S.D. = 0.65)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์พบว่า มีคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.85)

การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับปัจจัยด้านสถานภาพของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ส่วนครูที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน และขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวัดระดับคะแนนเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12 , S.D. = 0.52) ซึ่งหากแยกพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียนมีคะแนนเป็นอันดับแรกในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.60) ส่วนเงื่อนไขในโรงเรียน ด้านนโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.71)

การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของครูต่อเงื่อนไขโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครกับปัจจัยด้านสถานภาพของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน และขนาดสถานศึกษาของครูที่ต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 สำหรับครูที่มีอายุต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวัดระดับคะแนนความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00 , S.D = 0.54) ซึ่งหากแยกพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18 , S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14 , S.D. = 0.55) ส่วนความรู้สึก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง พบว่ามีคะแนนเป็นอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51 , S.D. = 0.70)

การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองกับปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 สำหรับครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เงื่อนไขโรงเรียน และความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู และการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

1.1 ภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.3418 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.2 ภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.3259 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.3 ภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.2992 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.4 ภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.3317 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5 ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.3292 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.6 ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.4263 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.7 ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.3762 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างเงื่อนไขโรงเรียนกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

2.1 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.5107 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.2 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.4650 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.3 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.4751 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.4 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.4699 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.5 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูเท่ากับ 0.4446 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) การประมาณค่าพารามิเตอร์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรอิสระที่เป็นตัวทำนายความรู้สึก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถึงความมีประสิทธิภาพของครูโดยรวม พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน (S1) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.2000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (S3) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1462 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ (S4) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1369 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง (L6) มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.1179 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้คือ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และพบว่า ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงเป็นภาวะผู้นำที่มีคะแนนต่ำสุดรองลงมา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงควรมีนโยบายให้โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสร้างระบบประเมินผลงานซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะต้องเป็นผู้กำกับดูแลให้การสร้างระบบประเมินผลงานเป็นไปอย่างเป็นระบบและเป็นมาตรฐาน โดยสำนักงานฯ จะต้องสร้างคู่มือในการจัดทำระบบประเมินผลงานรูปแบบการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด โดยสำนักงานฯ อาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นรายด้าน เช่น ตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านสมรรถนะในวิชาชีพ เป็นต้น โดยผลประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลจะเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้ปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านนโยบายและการจัดองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น คณะกรรมการโรงเรียน หรือผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีกิจกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในองค์กรมากขึ้น เช่น สร้างเป็นระบบ e-Office เพื่อให้บุคลากรใช้ในการลางาน จองห้องประชุม ส่งเกรดออนไลน์ เป็นต้น และควรกำหนดรูปแบบการประเมินผลงานของครูที่เป็นมาตรฐาน โดยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ต้องสอดรับกับวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ (Strategy Plan) ขององค์กรตามแนวคิด Balanced Scorecard และสอดคล้องกับ Job Description ของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุดรองลงมา ดังนั้น เพื่อเป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมให้กับโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน หรือ ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน จึงควรร่วมกันสร้างแบบแผน หรือวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนตนเอง โดยในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียน โดยผู้บริหารควรเชิญตัวแทนจากคณะครู และนักเรียนเข้ามาร่วมกันระดมความคิดที่จะสร้างวัฒนธรรม แบบแผนของโรงเรียนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และต้องมีแผนการถ่ายทอดวัฒนธรรมดังกล่าวต่อสมาชิกใหม่ของโรงเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับครู คณะกรรมการโรงเรียน หรือผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจในการทำงานของครู เช่น หลักสูตรการพัฒนาสื่อการสอน หลักสูตรการจัดการความรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรทำความเข้าใจกับครูผู้สอนด้วยว่า การประเมินผลงานนอกจากจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยประเมินการขึ้นเงินเดือนแล้ว ยังจะช่วยเป็นกระจกสะท้อนการทำงานของครูอีกด้วย ซึ่งผลคะแนนประเมินจะทำให้ครูเห็นจุดอ่อนของตนเอง และมีแนวทางในการพัฒนา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสอนของตนเองต่อไปได้ ขณะที่ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกันเป็นปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุดรองลงมา ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน คณะผู้บริหารของโรงเรียนควรมีนโยบายให้ครูในโรงเรียนเพิ่มทักษะในการแนะแนวทางการศึกษาต่อให้นักเรียน และเพิ่มทักษะให้ครูมีความสามารถในการดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมา โดยผู้บริหารควรจัดหาหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับ Multiple Intelligence ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถช่วยให้ครูสร้างทักษะของนักเรียนให้เกิดความแตกต่างกันตามความถนัดของนักเรียนแต่ละคนได้ เพื่อประโยชน์ในการเรียนต่อ หรือการประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน และด้านนโยบายและการจัดองค์การมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงานและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น คณะผู้บริหารของโรงเรียนควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เข้ามาใช้ในโรงเรียน โดยให้ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนกับการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โดยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่แต่ละครั้งผู้บริหารความให้คณะครูเข้ามาประชุมและแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจนแล้ว ยังทำให้ครูในโรงเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนด้วย

2. จากผลการวิเคราะห์พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นคณะผู้บริหารของโรงเรียนควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มาใช้ โดยให้ครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน โดยผู้อำนวยการอาจมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการทำหน้าที่เป็น Chief Knowledge Officer (CKO) ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูในโรงเรียนนำเอาประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการสอนมาแบ่งปันกัน และที่สุดแล้วก็จะทำให้ได้แนวทางหรือวิธีการสอน หรือสื่อการสอนที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง มีผลทางบวกต่อความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนั้นเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเองมาก

ขึ้นผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนควรนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้โดยมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) แผนปฏิบัติการ (Implementation Plan) และตัวชี้วัด (KPI) ของโรงเรียนลงไปเป็นแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดในระดับฝ่าย ระดับภาควิชา จนถึงระดับบุคคล เพื่อให้ครูรู้สึกมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนความคาดหวัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ และภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงเป็นตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู โดยจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า เงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านนโยบายและการจัดองค์การ เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาว่าภาวะผู้นำด้านที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเงื่อนไขในโรงเรียนแต่ละด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า มีเพียงภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูงเท่านั้นที่ เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษานำเอากรอบแนวคิดภาวะผู้นำในแบบอื่นๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาภาวะผู้นำในลักษณะอื่นๆ ที่จะสามารถเป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูได้

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น หรืออาจทำการวิจัยในระดับการศึกษาอื่นๆ

4. ควรมีการเปรียบเทียบตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรมวิชาการ ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. 2544. **เอกสารประกอบการประชุมรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนพัฒนาการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549).** พิษณุโลก: ศูนย์แนะแนวจังหวัดพิษณุโลก โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี.อัดสำเนา.

กวี วงศ์พุฒ . 2542. **ภาวะผู้นำ** . พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บี. เค. อินเตอร์ปริ้นต์.

กันยา สุวรรณแสง. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรพิทยา.

กัลยาณี พรมทอง. 2546. **ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกียรติกำจร กุศล. 2543. **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. 2541. **“การพัฒนาวิชาชีพครู,” ในแนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ**. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จามจุรี จำเมือง. 2548. **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำเนียร ช่วงโชติ. 2532. **จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เดโช สวนานนท์. 2526. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์สามต้นการพิมพ์.

ทองใบ สุดชารี. 2543. **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.

ทองหล่อ สุวรรณกาฬ. 2521. **จิตวิทยาการศึกษา**. อุบลราชธานี: วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2536. **"ภาวะผู้นำ"**, น. 162–195. *ใน* เอกสารการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2539. "ผู้นำคลื่นลูกใหม่ของภาครัฐ". **วารสารข้าราชการ**. 41 (5): 9-16.

ธีระ รุญเจริญ. 2545. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นิธิดา บุรณจันทร์. 2550. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2549. **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540. **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประดินันท์ อุปรมัย. 2523. **จิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2537. **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิติชาย ตันปิติ. 2547. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภารดี อนันต์นาวี. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ”. **วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.** 15 (1 มิถุนายน -ตุลาคม 2546): 95.

มารศรี สุธานิธิ. 2540. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนธัช. ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2541. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** ปีที่ 28 มกราคม – มิถุนายน.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรขา รัตนประสาท. 2534. **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา ตสังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา เสนีเศรษฐ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530. **มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วัลภา สบายยิ่ง. 2542. **ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544. **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริการการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษราพิพัฒน์ จำกัด.

วีรวรรณ สุกิน. 2551. **อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีราชา เจริญพานิช. 2548. **รายงานการวิจัยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของเอกชน.** กรุงเทพมหานคร: รายงานการวิจัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. 2550. **การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสาวนิต เสาณานนท์. 2542**. ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2541. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

สมชาย เทพแสง. 2544. "วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา." **ข้าราชการครู** 22 (1): 14.

สมยศ นาวีการ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจจำกัด.

สะอาด ราชเฉลิม. 2541. **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิษถ์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531. **การบริหารงานโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร.** โครงการจัดทำเอกสารและคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา.

_____. 2550. **พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน**. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542**. คู่มือสมาชิกคุรุสภา.** กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2524. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัทรวมสาสน์.

_____. 2531. **ทฤษฎีและการปฏิบัติทางจิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษร.

สิปปนนท์ เกตุทัต. 2540. **วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริงในภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุกานดา ตปนียางกูร. 2542. **วิเคราะห์การใช้ลักษณะผู้นำ 4 แบบกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน.รายงานการวิจัย.เชียงใหม่.** ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ปุ๊คลิ้งค์ จำกัด.

สุพรรณี สมานญาติ. 2540. **การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2546. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

อัญชลี เหลืองอ่อน. 2540. **ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี พันธ์มณี. 2547. **บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ Creative Person.** ม.ป.ท.

Adams, E. A. 1993. **Organizational Leadership and Its Impact on School Effectiveness: a Case Study of Sixty Schools within a Suburban School District.** Doctor of Education Thesis in Education Administration, University of Utah.

Alkin, C. M. 1992. **Encyclopedia of Educational Research. 6th ed.** New York: Maxwell Macmillan International.

Allinder, R. M. 1994. "The Relationship between Efficacy and the Instructional Practices of Special Education Teachers and Consultants." **Teacher Education and Special Education** 17(2): 86-95.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ashton, P. T. and R. B. Webb. 1986. **Teachers' sense of efficacy, classroom behavior, and student achievement.**, pp. 125-144 *In* P. T. Ashton and R. B. Webb (Eds.). **Teachers' sense of efficacy and student achievement**. New York and London: Longman.

Bandura, A. 1977. "Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change," **Psychological Review.** 84(2): 191-215.

_____. 1977. **Social Learning Theory.** New York: General Learning Press.

_____. 1986. **Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory**. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Bandura, A. 1989. "Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency". **The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society.** 2: 411-424.

_____. 1997. **Self efficacy: The exercise of control**. New York, NY: W. H. Freeman & Company.

_____. 2000. **Self-Efficacy. In Encyclopedia of Psychology.** Kazdin, Alan E. (Ed) V.7. pp. 212-213. New York: Oxford University Press.

Barker, R. T. and S. B. Barker. 1990. "Encouragement: An Essential Skill". **Supervisory Management.** 5 (June 1990): 5.

Baron, R.M. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Bass, B. M. 1985. **Leadership and Performance beyond Expectations**. New York: The Free Press.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bass, B. M. 1997. "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries." **American Psychologist.** 52 (2): 130-139.

Bass, B. M. and B. J. Avolio. 1990. **Transformational Leadership Development.** Polo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.

Bateman, T. S. and C. P. Zeithaml. 1990**. Management: Function and Strategy.** Boston: Irwin.

Beare, H., B. J. Caldwell and R. Millikan. 1993. **Managing the Effective School.** London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Beare, H. E. J. and R. H. Millikan. 1989. **Creating an excellent school.** New York: Routledge.

Bougue, E. G. 1985**. The Enemies of Leadership: Lessons for Leaders in Education.** Indiana: A Publication of the Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Bovee, L.C., B.M. Wood and G.P.Dovel. 1993. **Management.** New York: Mcgraw Hill.

Burley, W. W., B. W. Hall, M. G. Villeme and L. L. Brockmeier. 1991. **A path analysis of the mediating role of efficacy in first-year teachers' experiences, reactions, and plans. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association,** Chicago.

Burn, J.M. 1978. **Leadership.** New York: Harper&Row.

Carmall, C. A. 1990. **Managing Change in Organization.** New York: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cheaupalakit, P. 2002. **The leadership styles of male and female higher education administrators in Thailand.** Thesis Doctor of Philosophy, Illinois State University.

Coladarci, T. 1992. "Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching". **Journal of Experimental Education** 60(4): 323-337.

Daft, R.L. 1994. **Management**. 3rd ed. Fort Worth: The Dryden Press.

Diana, T.B. 1992. **Ten Common Denominators of Effective Schools** (Online). http://www.spotsylvania.k12.va.us/tms/ktower/schoolresearch.htm., December 5, 2009.

Donentta, V. 1990. **Factor influencing secondary teacher's comment to the academic welfare of their student**. Toronto: mimeo, OISE/UT.

Drake, T. L. and W. R. Roe. 1986**. The Principalship.** 3rd ed. New York: Macmillan Publishing Company.

Earthman, G.I. 2002. **School Facility Conditions and Student Academic Achievement.** Williams Watch Series: Investigating the Claims of Williams v. State of California.

Eden, D. and A. Aviram. 1993. "Self-Efficacy Training to Speed Re-employment: Helping People to Help themselves**". Journal of Applied Psychology.** 78(3): 352-360.

Evans, E. D. and M. Tribble. 1986. "Perceived teaching problems, self-efficacy, and commitment to teaching among preservice teachers". **Journal of Educational Research** 80(2): 81-85.

Fiedler, F. E. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Fiedler, F.E. and J.E. Garcia. 1987. **New Approaches to Leadership, Cognitive Resources and Organizational Performance**. New York: John Wiley and Sons.

Fielding, R. 2003. **Is It Worth the Risk?: Risk Perception** (Online). http://www.pitt.edu/~super1/lecture/lec4011/index.htm, October 2, 2008

Gibson, Sherri.; & Dembo, Myron H. 1984. "Teacher Efficacy: A Construct Validation". **Journal of Educational Psychology**. 76(4): 569-582.

Gist and Mitchell. 1992. "Self-Efficacy : a theoretical analysis of Its determinants and malleability." **Academy of Management Review.** 17: 183-211

Glickman, C. D. and R. T. Tamashiro. 1982. "A comparison of first-year, fifth-year, and former teachers on efficacy, ego development, and problem solving". **Psychology in the Schools.** 19: 558-562.

Goens, G. A. and I. R. Clover. 1991. **Mastering School Reform. Boston**: Allyn and Bacon.

Gordon, J.R. 1999. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach.** 6th ed. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.

Greenberg and Baron. 1995. **The work environment: Culture and technology (Chapter 14) In Greenberg and Baron - http://lib5.leeds.ac.uk** (Online)**.** http://www.uwec.edu July 5, 2010.

Hall, B. W., W. W. Burley, M. G. Villeme and L. Brockmeier. 1992. **An attempt to explicate teacher efficacy beliefs among first-year teachers.** American Educational Research Association, San Francisco, CA.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hallinger, P. and R. Heck. 1996. "Reassessing the principal's role in school effectiveness: a review of empirical research 1980-1995". **Educational Administration Quarterly** 32 (1): 55-44.

_____. 1998. "Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995", School Effectiveness and school Improvement. 9 (2): 157-91.

Hanson, E. M. 1991**. Educational Administration and Organizational Behavior.** 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.

Harvey, J.H. and W.P. Smith. 1977. **Social Psychology: An Attributional Approach.** Saint Louis: The C.V.Mosby Company.

Hellriegel, D., J. W. Slouem and R. W. Woodman. 1989. **Organizational Behavior.** 5th ed. St. Paul: West Publishing Company.

Henson, R. K. 2001. **The Effects of Participation in Teacher Research on Teacher Efficacy.** Teaching and Teacher Education. 17: 819-836.

Hersey, P. and K. H. Blanchard. 1986. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.** New Delhi: Prentice Hall of India.

Hersey, P. and K. H. Blanchard. 1993. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources,** 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hibbs, J.D. 1998. Leadership**. Change and the School Principal. Doctoral Dissertation.** Memorial University of Newfoundland.

Holt, A. and T. Hinds. 1994. **The New School Governor: Realizing the Authority in the Head and Governing Body**. London: Biddles Ltd.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

House, J. S. 1981. **Work Stress and Social Support.** Massachusettes: Addison-Wesley.

Hoy, W.K. and C.G. Miskel. 1982. **Education Administration.** Theory, Research.

Jones, A. 1983**. Leadership for Tomorrow 's Schools.** Great Britain: J.J.Press Ltd.

Kimbrough, R. B. and C. W. Burkett. 1990. **The Principalship Concepts and Practices.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Kim, H.H. 1998. **Structure, Leadership, and Culture in School-Based Management School.** Dissertation Abstracts International. 59-08A: 192.

Kirby, P. C., V. P. Louis and I. K. Margarat. 1992. "Extraordinary Leaders in Educational Leadership". **The Journal of Educational Research**. 85(5): 303-311; May-June.

Knezevich, S. J. 1984. **Administration of Public Education: A Sourcebook for the Leadership and Management of Educational Institutions.** 4th ed. Cambridge: Harper & Row Publishers.

Koh, W.L., R.M. Steers and J.R. Terborg. 1995. "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore". **Journal of Organizational Behavior.** 16: 319–33.

Kotter, J. P. 1988**. The Leadership Factor.** New York: The Free Press.

Kouzes, J.M. and B.Z. Posner. 1995. **The Leadership Challenge**. Jossey-Bass: San Francisco.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kreitner, R. and A. Kinicki. 2001. **Organizational Behavior.** 5th ed. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.

Leithwood, K. 1994. **"Leadership for school restructuring", Educational Administration Quarterly** 30(4): 498-518.

Likert, R. 1967. **New pattern of Management.** New York McGraw – Hill, Inc.

Lock and Latham. 1990. **A Theory of Goal Setting & Task Performance.** New Jersey: Prentice Hall.

Macneil, A. J. 1993. "Principal Instructional Management and Its Relation to Teacher Job Satisfaction". **Dissertation Abtracts International.** 53(11A): 3758; May.

Matsui, T. and M.L. Onglalco. 1992. "Career Self-Efficacy as a Moderator of the Relation Between Occupational Stree an Strain". **Journal of Vocational Behavior.** 41: 79-88.

McGregor, D. M. 1989. **Classic Readings in Organizational Behavior.** California: Brooks/Cole Publishing Company.

Meijer, C. and S. Foster. 1988. "The effect of teacher self-efficacy on referral chance". **Journal of Special Education**. 22: 378-385.

Morris, G. B. 1989**. School Leadership: A Contemporary Reader**. California: SAGE Publications, Inc.

Nnadozie, C.A. 1993. "A Study of the Relation Between Participation in Decision Making and School Culture and Perception of Job Satisfaction Among Teachers**". Dissertation Abstracts International.** 54 (06A): 2018; December.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Northcraft, G. B. and M. A. Neale. 1990. **Organizational Behavior: A Management Challenge.** Chicago: The Dryden Press.

Organ, D. W. and T. S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior.** 4th ed. Boston: Irwin.

Ogawa, R. and S. Bossert. 1995. "Leadership As an organizational quality", **Educational Administration Quarterly.** 31 (2): 224-243.

Owens, R. G. 1991. **Organizational Behavior in Education.** 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

_____. 2001. **Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform.** 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Riggs, I. M. and l. G. Enochs. 1990. "Toward the Development of an Elementary Teachers' science Teaching Efficacy Belief Instrument". **Science Education.** 74(6): 625-637.

Robbins, S. P. 1989. **Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applicational Behavior Concepts, Controversies and Applications.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Robbins, S. P. 1991. **Management.** 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Rossow, L. F. 1992. **The Principalship: Dimensioms in Instructional Leadership.** New Jersey: Prentice Hall.

Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt. and R.N. Osborn. 1982. **Managing Organizational Behavior**. New York: John Wiley and Sons Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sergiovanni, T. 1989. **The leadership needed for quality schooling, in schooling**, pp. 213 - 226. *In* T.J. Sergiovanni and J. H. Moore. (Eds), Schooling for tomorrow directing reforms to issue that that count Boston : Allyn and Bacon.

Schneider, M. 2002. **Do School Facilities Affect Academic Outcomes.** Washington, D.C.: National Clearinghouse for Educational Facilities.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2001. **Psychology and Work Today**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Soodak, L. C. and D. M. Podell. 1993. "Teacher efficacy and student problem as factors in special educationreferral". **The Journal of Special Education** 27(1): 66-81.

Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior.** 4th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.

Stumpf, S. A. and A. P. Brief. 1987. "Self-Efficacy Expectations and Coping with Career-Related Events" **Journal of Vocational Behavior**. 31: 91-108.

Taylor, D. and A. Tashakkori. 1995**.** "Decistion Participation and school climate as predictors of job satisfaction and teachers' sense of efficacy". **Journal of Experimental Education.** 63(3): 217-230.

Thoms, P., K. S. Moore and K. S. Scott. 1996. "The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions," **Journal of organizational Behavior.** 17 : 349-362

Tichy, N. M. and M. A. Devanna. 1986. "The Journal Transformational Leader". **Training and Development Journal.** 40 (July 1986): 27-32.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tichy, N. M. and M. A. Devanna. 1990. **The Transformational Leadership.** New York: John Wiley.

Trewatha, R. L. and M. G. Newport. 1982. **Management.** 3rd ed. Texas: Business Publisher.

Tschannen-Moran, M., H. A.Woolfolk and W.K. Hoy. 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. **Review of Educational Research.** 68(2): 202-248.

Waldman, D. A., B. M. Bass and W. O. Einstein. 1987. "Leadership and Outcomes of Performance Appraisal Process". **Journal of Occupational Psychology.** 60: 177-186.

Wolman, A. 1989. **Organizational Behavior.** Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, lnc.

Wood, R. E. and A. Bandura. 1989. **"**Social cognitive theory of organizational management". **Academy of Management Review** 14: 361-384.

Woolfolk, A.E. and W.K. Hoy. 1990. Perspective Teachers' Sence of Efficacy and Beliefs About Control. **Journal of Educational Psychology**. 82(1): 81-91.

Worchel, S. and W. Shebiske. 1989. **Psychology, Principles and Applications.** Texas: Texas A&M University.

Yamane, T. 1973. **Statistical and Introductory Analysis.** Tokyo: Harper and Row. Inc.

Yu, H. L., K. and D. Jantzi. 2001. "The effects of transformational leadership on teacher's commitment to change in Hongkong". **Journal of Educational Administration** 40 (4): 368-389.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Yulk, G. 1998. **Leadership in Organizations**. 4 ed**.** Prentice Hall Internatioal Inc.

_____. and V. D. Fleet. 1992. **Theory and Research on Leadership in Organizations.** California: Consulting Psychologists.

_____. and _____. 1994. **Leadership in Organizations.** 3 rd ed. New Jersey: Prentice-Hall. Gatewood D.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. บาทหลวงดร.วิวัฒน์ แพร่สิริ
   ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2. บาทหลวงดร.ลือชัย จันทร์โป๊
   ผู้อำนวยการโรงเรียนดาราสมุทร ศรีราชา

3. ดร.มัณฑริกา วิฑูรชาติ
   ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนันตา

4. ดร.สกาวรัตน์ ธรรมภิรักษ์
   ผู้บริหารโรงเรียนธรรมภิรักษ์

5. ผศ.ดร.วินัย ดำสุวรรณ
   อาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน บาทหลวง ดร.วิวัฒน์ แพร่สิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์	วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน บาทหลวง ดร.ลือชัย จันทร์โป้

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์	วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. มัณฑริกา วิฑูรชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์	วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. สกาวรัตน์ ธรรมภิรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล สุดประเสริฐ กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

20 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วินัย ดำสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. ตารางวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด
3. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์	วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนิสิต

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

11 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเปรมประชาวัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 35 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดทำเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	ประธานกรรมการ
2. ดร.วิสุทธิ์	วิจิตรพัชราภรณ์	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.กมล	สุดประเสริฐ	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสมในการนำเครื่องมือมาทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวกับบุคลากรในโรงเรียนของท่าน จำนวน 35 ท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาเอก
โทร. 0-2579-7259, 0-2942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว018

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์ นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย ประธานกรรมการ
2. อาจารย์ ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ กรรมการสาขาวิชาเอก
3. อาจารย์ ดร. กมล สุดประเสริฐ กรรมการสาขาวิชารอง

ในการวิจัยครั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 1 ท่าน ในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โครงการโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ ใคร่ขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้คุณครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 1 ท่าน ในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เพื่อตอบแบบสอบถามต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. สุชาดา นันทะไชย)

ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

โครงการหลักสูตรศึกษาดุษฎีบัณฑิต
โทร. 02-579-7259 , 02-942-8670

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการสร้างวิสัยทัศน์		**0.8747**
1.	ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	0.8116	0.8208
2.	ผู้นำของท่านมีการถ่ายทอดทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนต่อท่าน	0.6158	0.8696
3.	ผู้นำของท่านความพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน	0.7417	0.8400
4.	ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานตามภารกิจ	0.7595	0.8352
5.	ผู้นำของท่านปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ	0.6084	0.8723
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน		**0.8267**
6.	ผู้นำของท่านให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายโรงเรียน	0.7588	0.7524
7.	ผู้นำของท่านใช้วิธีระดมกำลังสมองจากคณะครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	0.5849	0.8057
8.	ผู้นำของท่านมีการพัฒนาสัมพันธภาพให้เกิดความร่วมมือในผู้ร่วมงาน	0.6079	0.8041
9.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงทัศนะเมื่อมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน	0.5739	0.8057
10.	ผู้นำของท่านมีความตั้งใจเพื่อให้คณะครูยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกัน	0.6289	0.7904
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการเป็นต้นแบบ		**0.8903**
11.	ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ	0.6833	0.8818
12.	ผู้นำของท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคณะครูทุกคน	0.7664	0.8596

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
13.	ผู้นำของท่านเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤติ	0.6930	0.8767
14.	ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของคณะครู	0.7961	0.8522
15.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	0.7661	0.8631
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล		**0.8639**
16.	ผู้นำของท่านปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยตระหนักว่าเขามีคุณค่า	0.6290	0.8489
17.	ผู้นำของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อคณะครูทำงานได้ดี	0.7187	0.8314
18.	ผู้นำของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	0.5638	0.8635
19.	ผู้นำของท่านยอมรับว่าครูทุกคนมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน	0.8139	0.8088
20.	ผู้นำของท่านมอบหมายงานให้คณะครูอย่างเหมาะสมกับความรู้	0.7420	0.8201
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการกระตุ้นทางปัญญา		**0.8340**
21.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูนำวิธีการใหม่ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน	0.5608	0.8200
22.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูคิดแก้ปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวทางใหม่ๆ	0.6752	0.7890
23.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ท่านใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	0.7646	0.7610
24.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาโดยการใช้ข้อมูล	0.6675	0.7942
25.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.5247	0.8292

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง		**0.8621**
26.	ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จตามกำหนด	0.4219	0.8905
27.	ผู้นำของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับ เมื่อครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการสอน	0.7585	0.8135
28.	ผู้นำของท่านมีการสนทนากับครูผู้สอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู	0.7621	0.8128
29.	ผู้นำของท่านมีการชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ	0.7311	0.8201
30.	ผู้นำของท่านมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	0.7624	0.8164
	ค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์		**0.8979**
31.	คณะครูในโรงเรียนจะได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	0.7461	0.8760
32.	ผู้นำของท่านให้ในสิ่งที่คณะครูต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากคณะครู	0.8319	0.8572
33.	ผู้นำของท่านให้คณะครูสามารถต่อรองผลตอบแทนจากผลงานได้	0.5046	0.9209
34.	ผู้นำของท่านบอกความชัดเจนต่อคณะครูว่าจะได้สิ่งใด หากปฏิบัติงานสำเร็จ	0.8872	0.8423
35.	ผู้นำของท่านอธิบายแก่คณะครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากการกระทำสิ่งนั้น	0.7799	0.8685
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของภาวะผู้นำ			**0.9708**

ที่มา: จากการสำรวจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 2 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสร้างวิสัยทัศน์

	L1	**L2**	**L3**	**L4**	**L5**
L1	1.0000	0.6033	0.6105	0.6872	0.7174
L2	0.6033	1.0000	0.5490	0.5981	0.3548
L3	0.6105	0.5490	1.0000	0.7577	0.5364
L4	0.6872	0.5981	0.7577	1.0000	0.4639
L5	0.7174	0.3548	0.5364	0.4639	1.0000

ตารางผนวกที่ 3 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย

	L6	**L7**	**L8**	**L9**	**L10**
L6	1.0000	0.6532	0.5210	0.5453	0.6290
L7	0.6532	1.0000	0.3773	0.4297	0.4284
L8	0.5210	0.3773	1.0000	0.4837	0.5339
L9	0.5453	0.4297	0.4837	1.0000	0.3759
L10	0.6290	0.4284	0.5339	0.3759	1.0000

ตารางผนวกที่ จ4 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการเป็นต้นแบบ

	L11	**L12**	**L13**	**L14**	**L15**
L11	1.0000	0.7836	0.4660	0.6374	0.4735
L12	0.7836	1.0000	0.5664	0.5913	0.6287
L13	0.4660	0.5664	1.0000	0.6700	0.7182
L14	0.6374	0.5913	0.6700	1.0000	0.7886
L15	0.4735	0.6287	0.7182	0.7886	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล

	L16	**L17**	**L18**	**L19**	**L20**
L16	1.0000	0.6220	0.4431	0.5970	0.4300
L17	0.6220	1.0000	0.3751	0.5867	0.7498
L18	0.4431	0.3751	1.0000	0.6925	0.4543
L19	0.5970	0.5867	0.6925	1.0000	0.7436
L20	0.4300	0.7498	0.4543	0.7436	1.0000

ตารางผนวกที่ 6 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา

	L21	**L22**	**L23**	**L24**	**L25**
L21	1.0000	0.5044	0.3508	0.4088	0.6028
L22	0.5044	1.0000	0.6777	0.5576	0.3433
L23	0.3508	0.6777	1.0000	0.7724	0.4885
L24	0.4088	0.5576	0.7724	1.0000	0.3069
L25	0.6028	0.3433	0.4885	0.3069	1.0000

ตารางผนวกที่ 7 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง

	L26	L27	L28	L29	L30
L26	1.0000	0.4165	0.2224	0.3999	0.4671
L27	0.4165	1.0000	0.8301	0.5515	0.5921
L28	0.2224	0.8301	1.0000	0.6930	0.6696
L29	0.3999	0.5515	0.6930	1.0000	0.7048
L30	0.4671	0.5921	0.6696	0.7048	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 8 Correlation Matrix ของข้อคำถามภาวะผู้นำด้านการคาดหวังผลงานระดับสูง

	L31	**L32**	**L33**	**L34**	**L35**
L31	1.0000	0.7135	0.3884	0.7015	0.7079
L32	0.7135	1.0000	0.5474	0.8431	0.6626
L33	0.3884	0.5474	1.0000	0.5081	0.3799
L34	0.7015	0.8431	0.5081	1.0000	0.8427
L35	0.7079	0.6626	0.3799	0.8427	1.0000

ตารางผนวกที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน

ข้อ	**รายการ**	**Corrected Item Total Correlation**	**Cronbach's Alpha**
	เป้าหมายของโรงเรียน		**0.8701**
36.	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ	0.6053	0.8634
37.	คณะครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน	0.7813	0.8268
38.	คณะครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจน	0.7702	0.8234
39.	โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการทำงานของคณะครูได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน	0.7005	0.8456
40.	โรงเรียนของท่านมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการเรียนให้แก่นักเรียน	0.6553	0.8523
	วัฒนธรรมโรงเรียน		**0.8844**
41.	ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการร่วมกันสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในโรงเรียน	0.6199	0.8845
42.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก	0.8629	0.8288
43.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากการเรียนรู้ในอดีต	0.7113	0.8621

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
44.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ซึ่งสามารถปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้	0.6933	0.8662
45.	โรงเรียนของท่านมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนให้กับสมาชิกใหม่	0.7424	0.8546
	หลักสูตรและการเรียนการสอน		**0.8758**
46.	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง	0.4549	0.9100
47.	ในโรงเรียนของท่านมีแผนการสอนแต่ละวิชา และมีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร	0.7042	0.8503
48.	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการสอนทุกรายวิชาที่เปิดการสอนในโรงเรียน	0.7845	0.8296
49.	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	0.8576	0.8142
50.	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความเข้าใจชัดเจนในวิธีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	0.7698	0.8332
	นโยบายและการจัดองค์กร		**0.8441**
51.	โรงเรียนของท่านมีการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายชัดเจน	0.6303	0.8192
52.	โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียน	0.6959	0.8005
53.	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย	0.7612	0.7803
54.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	0.7143	0.7942
55.	โรงเรียนของท่านมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นมาตรฐาน	0.4797	0.8609

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
	ทรัพยากรในโรงเรียน		**0.8644**
56.	โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรห้องเรียนอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	0.7583	0.8165
57.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่สำหรับการเรียนภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	0.7150	0.8304
58.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้	0.5757	0.8672
59.	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบข้อมูลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	0.5854	0.8592
60.	โรงเรียนของท่านมีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	0.8183	0.8011
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของเงื่อนไขในโรงเรียน			**0.9540**

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางผนวกที่ 10 Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านเป้าหมายของโรงเรียน

	S1	S2	S3	S4	S5
S1	1.0000	0.6207	0.4374	0.4228	0.6047
S2	0.6207	1.0000	0.6861	0.6259	0.6126
S3	0.4374	0.6861	1.0000	0.7953	0.5505
S4	0.4228	0.6259	0.7953	1.0000	0.4608
S5	0.6047	0.6126	0.5505	0.4608	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 11 Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านวัฒนธรรม

	S6	**S7**	**S8**	**S9**	**S10**
S6	1.0000	0.8136	0.4217	0.4301	0.4914
S7	0.8136	1.0000	0.6696	0.5859	0.7319
S8	0.4217	0.6696	1.0000	0.6942	0.6237
S9	0.4301	0.5859	0.6942	1.0000	0.6504
S10	0.4914	0.7319	0.6237	0.6504	1.0000

ตารางผนวกที่ 12 Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

	S11	**S12**	**S13**	**S14**	**S15**
S11	1.0000	0.2982	0.4355	0.4719	0.4061
S12	0.2982	1.0000	0.7137	0.6960	0.6522
S13	0.4355	0.7137	1.0000	0.7690	0.6633
S14	0.4719	0.6960	0.7690	1.0000	0.8215
S15	0.4061	0.6522	0.6633	0.8215	1.0000

ตารางผนวกที่ จ13 Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านนโยบายและการจัดองค์การ

	S16	**S17**	**S18**	**S19**	**S20**
S16	1.0000	0.5554	0.7173	0.4071	0.3607
S17	0.5554	1.0000	0.6342	0.6944	0.3340
S18	0.7173	0.6342	1.0000	0.6406	0.4109
S19	0.4071	0.6944	0.6406	1.0000	0.4982
S20	0.3607	0.3340	0.4109	0.4982	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ จ14 Correlation Matrix ของข้อคำถามเงื่อนไขในโรงเรียนด้านทรัพยากร

	S21	S22	S23	S24	S25
S21	1.0000	0.7266	0.5238	0.5085	0.6973
S22	0.7266	1.0000	0.4612	0.4726	0.6684
S23	0.5238	0.4612	1.0000	0.3539	0.5954
S24	0.5085	0.4726	0.3539	1.0000	0.6446
S25	0.6973	0.6684	0.5954	0.6446	1.0000

ตารางผนวกที่ จ15 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
	วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน		**0.7900**
61.	ท่านมั่นใจว่าเทคนิคการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.4968	0.7754
62.	ท่านมั่นใจว่าการตอบคำถามนักเรียนด้วยการยกตัวอย่างที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.5511	0.7591
63.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจและความสามารถของนักเรียน	0.4889	0.7758
64.	ท่านมั่นใจว่าวิธีการอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่ท่านสอนมีความแตกต่างและสามารถทำให้นักเรียนทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น	0.6551	0.7205
65.	ท่านมั่นใจว่าประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.6703	0.7153
	ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน		**0.8519**
66.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถกระตุ้นให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน สนใจการเรียนมากขึ้นได้	0.6294	0.8303

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ จ15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
67.	หากพบว่านักเรียนในโรงเรียนกระทำผิด ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถใช้เหตุผลอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และยอมรับความผิดนั้นได้	0.5408	0.8544
68.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียนที่ไม่สนใจการเรียนได้	0.6355	0.8286
69.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถการสร้างบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อความสนใจเรียนของนักเรียน หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ตั้งใจเรียน	0.8595	0.7642
70.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้ หากพบว่านักเรียนมีท่าทีต่อต้านตัวท่าน	0.6676	0.8203
	ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง		**0.9138**
71.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการเตรียมสื่อการสอนของท่านไม่ดีพอ	0.8579	0.8778
72.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ท่านรับผิดชอบตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการอธิบายสาระสำคัญในวิชานั้นของท่านไม่ดีพอ	0.8579	0.8778
73.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุมาจากความเอาใจใส่ของท่านต่อนักเรียนที่ลดลง	0.5009	0.9418
74.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีความยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของท่าน หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	0.8579	0.8778
75.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	0.8365	0.8828
	ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น		**0.8748**
76.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนสื่อการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.8861	0.8205
77.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.6391	0.8676

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ จ15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
78.	ท่านมั่นใจว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนกิจกรรมที่เร้าความสนใจให้นักเรียนสนใจเรียน หากพบว่าวิธีที่กระทำไม่ประสบผลสำเร็จ	0.7400	0.8398
79.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง	0.7008	0.8497
80	เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำให้นักเรียนดังกล่าวกลับมาเรียนได้ดีอีกครั้ง	0.6349	0.8650
	ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน		**0.8695**
81.	หากนักเรียนคนนั้นเข้าเรียนเป็นประจำ ท่านมั่นใจว่า เขาคนนั้นจะมีผลการเรียนที่ดี	0.6215	0.8619
82.	ท่านมั่นใจว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาที่ท่านสอนมักจะมีผลการเรียนที่ดี	0.6229	0.8587
83.	ท่านมั่นใจว่าการอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญในบทเรียนของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดี	0.6789	0.8463
84.	ท่านมั่นใจว่า การบ้านหรือแบบฝึกหัดที่ท่านให้นักเรียนทำสามารถช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.8310	0.8050
85.	ท่านมั่นใจว่าการวางแผนการสอนของท่าน สามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีได้	0.7326	0.8332
	การทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน		**0.7827**
86.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีส่วนในการกำหนดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนตามความสามารถของแต่ละคนในอนาคตได้	0.4809	0.7770
87.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความชำนาญทางวิชาการให้กับนักเรียนแต่ละคนตามความถนัดได้	0.5667	0.7445
88.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนต่อการประกอบอาชีพในอนาคตได้	0.5892	0.7378
89.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมาได้	0.5525	0.7457
90.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถช่วยส่งเสริมกิจกรรมดนตรี กีฬา หรือศิลปะ ตามความถนัดของนักเรียนได้	0.6738	0.7014
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อคำถามของความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู			**0.9321**

ที่มา: ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 16 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านวิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

	P1	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**
P1	1.0000	0.4817	0.1573	0.4440	0.4722
P2	0.4817	1.0000	0.4082	0.3927	0.3953
P3	0.1573	0.4082	1.0000	0.4810	0.4841
P4	0.4440	0.3927	0.4810	1.0000	0.6054
P5	0.4722	0.3953	0.4841	0.6054	1.0000

ตารางผนวกที่ 17 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน

	P6	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**
P6	1.0000	0.3878	0.5230	0.7167	0.4165
P7	0.3878	1.0000	0.3835	0.5197	0.5042
P8	0.5230	0.3835	1.0000	0.6776	0.4810
P9	0.7167	0.5197	0.6776	1.0000	0.7316
P10	0.4165	0.5042	0.4810	0.7316	1.0000

ตารางผนวกที่ 18 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง

	P11	**P12**	**P13**	**P14**	**P15**
P11	1.0000	0.7297	0.4263	1.0000	0.7211
P12	0.7297	1.0000	0.5190	0.7297	0.9142
P13	0.4263	0.5190	1.0000	0.4263	0.4769
P14	1.0000	0.7297	0.4263	1.0000	0.7211
P15	0.7211	0.9142	0.4769	0.7211	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 19 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น

	P16	**P17**	**P18**	**P19**	**P20**
P16	1.0000	0.6554	0.7892	0.6762	0.7542
P17	0.6554	1.0000	0.4991	0.6200	0.4268
P18	0.7892	0.4991	1.0000	0.6205	0.6033
P19	0.6762	0.6200	0.6205	1.0000	0.4536
P20	0.7542	0.4268	0.6033	0.4536	1.0000

ตารางผนวกที่ 20 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน

	P21	**P22**	**P23**	**P24**	**P25**
P21	1.0000	0.5198	0.4238	0.6475	0.4825
P22	0.5198	1.0000	0.4841	0.5564	0.5278
P23	0.4238	0.4841	1.0000	0.7008	0.6413
P24	0.6475	0.5564	0.7008	1.0000	0.7439
P25	0.4825	0.5278	0.6413	0.7439	1.0000

ตารางผนวกที่ 21 Correlation Matrix ของข้อคำถามความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูด้านการสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน

	P26	**P27**	**P28**	**P29**	**P30**
P26	1.0000	0.5644	0.2727	0.2054	0.4502
P27	0.5644	1.0000	0.4127	0.3849	0.3519
P28	0.2727	0.4127	1.0000	0.5140	0.5912
P29	0.2054	0.3849	0.5140	1.0000	0.5989
P30	0.4502	0.3519	0.5912	0.5989	1.0000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
1.	ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	0.7542	0.9734
2.	ผู้นำของท่านมีการถ่ายทอดทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนต่อท่าน	0.6009	0.9737
3.	ผู้นำของท่านความพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน	0.7395	0.9735
4.	ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานตามภารกิจ	0.6850	0.9736
5.	ผู้นำของท่านปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ	0.6429	0.9736
6.	ผู้นำของท่านให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายโรงเรียน	0.7150	0.9735
7.	ผู้นำของท่านใช้วิธีระดมกำลังสมองจากคณะครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	0.5215	0.9738
8.	ผู้นำของท่านมีการพัฒนาสัมพันธภาพให้เกิดความร่วมมือในผู้ร่วมงาน	0.7331	0.9734
9.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงทัศนะเมื่อมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน	0.6512	0.9736
10.	ผู้นำของท่านมีความตั้งใจเพื่อให้คณะครูยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกัน	0.7372	0.9735
11.	ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ	0.4865	0.9739
12.	ผู้นำของท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคณะครูทุกคน	0.5816	0.9737
13.	ผู้นำของท่านเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤติ	0.5097	0.9739
14.	ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของคณะครู	0.6166	0.9737
15.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	0.7550	0.9735
16.	ผู้นำของท่านปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยตระหนักว่าเขามีคุณค่า	0.6701	0.9736
17.	ผู้นำของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อคณะครูทำงานได้ดี	0.6696	0.9736

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
18.	ผู้นำของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	0.3768	0.9741
19.	ผู้นำของท่านยอมรับว่าครูทุกคนมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน	0.6021	0.9737
20.	ผู้นำของท่านมอบหมายงานให้คณะครูอย่างเหมาะสมกับความรู้	0.5610	0.9738
21.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูนำวิธีการใหม่ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน	0.6809	0.9736
22.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูคิดแก้ปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวทางใหม่ๆ	0.6323	0.9737
23.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ท่านใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	0.6252	0.9737
24.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา โดยการใช้ข้อมูล	0.5246	0.9738
25.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.6713	0.9737
26.	ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จตามกำหนด	0.5255	0.9738
27.	ผู้นำของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับเมื่อครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการสอน	0.6523	0.9736
28.	ผู้นำของท่านมีการสนทนากับครูผู้สอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู	0.7003	0.9735
29.	ผู้นำของท่านมีการชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ	0.5723	0.9737
30.	ผู้นำของท่านมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา	0.7441	0.9735
31.	คณะครูในโรงเรียนจะได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	0.8441	0.9732
32.	ผู้นำของท่านให้ในสิ่งที่คณะครูต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากคณะครู	0.6418	0.9736
33.	ผู้นำของท่านให้คณะครูสามารถต่อรองผลตอบแทนจากผลงานได้	0.4107	0.9740
34.	ผู้นำของท่านบอกความชัดเจนต่อคณะครูว่าจะได้สิ่งใด หากปฏิบัติงานสำเร็จ	0.6833	0.9735

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
35.	ผู้นำของท่านอธิบายแก่คณะครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากการกระทำสิ่งนั้น	0.7224	0.9735
36.	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ	0.4615	0.9739
37.	คณะครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน	0.4704	0.9739
38.	คณะครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจน	0.7176	0.9735
39.	โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการทำงานของคณะครูได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน	0.6886	0.9735
40.	โรงเรียนของท่านมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการเรียนให้แก่นักเรียน	0.5321	0.9738
41.	ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีการร่วมกันสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในโรงเรียน	0.4555	0.9740
42.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก	0.5846	0.9737
43.	ผู้บริหาร คณะครูในโรงเรียนของท่านมีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากการเรียนรู้ในอดีต	0.6710	0.9736
44.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ซึ่งสามารถปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้	0.7750	0.9734
45.	โรงเรียนของท่านมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนให้กับสมาชิกใหม่	0.5534	0.9738
46.	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง	0.5464	0.9738
47.	ในโรงเรียนของท่านมีแผนการสอนแต่ละวิชา และมีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร	0.6543	0.9737
48.	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการสอนทุกรายวิชาที่เปิดการสอนในโรงเรียน	0.6983	0.9736

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
49.	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	0.6553	0.9737
50.	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความเข้าใจชัดเจนในวิธีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	0.7243	0.9735
51.	โรงเรียนของท่านมีการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายชัดเจน	0.6532	0.9737
52.	โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียน	0.7734	0.9735
53.	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย	0.6969	0.9735
54.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	0.7882	0.9734
55.	โรงเรียนของท่านมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นมาตรฐาน	0.4135	0.9740
56.	โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรห้องเรียนอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	0.6944	0.9735
57.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่สำหรับการเรียนภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน	0.5965	0.9737
58.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้	0.6574	0.9736
59.	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบข้อมูลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	0.3249	0.9741
60.	โรงเรียนของท่านมีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	0.5797	0.9737
61.	ท่านมั่นใจว่าเทคนิคการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.3939	0.9740
62.	ท่านมั่นใจว่าการตอบคำถามนักเรียนด้วยการยกตัวอย่างที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.2713	0.9741

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
63.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจและความสามารถของนักเรียน	0.3659	0.9740
64.	ท่านมั่นใจว่าวิธีการอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่ท่านสอนมีความแตกต่างและสามารถทำให้นักเรียนทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น	0.6523	0.9737
65.	ท่านมั่นใจว่าประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน	0.4656	0.9739
66.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถกระตุ้นให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน สนใจการเรียนมากขึ้นได้	0.4668	0.9739
67.	หากพบว่านักเรียนในโรงเรียนกระทำผิด ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถใช้เหตุผลอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และยอมรับความผิดนั้นได้	0.5287	0.9738
68.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียนที่ไม่สนใจการเรียนได้	0.4903	0.9739
69.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถการสร้างบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อความสนใจเรียนของนักเรียน หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ตั้งใจเรียน	0.6247	0.9737
70.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้ หากพบว่านักเรียนมีท่าทีต่อต้านตัวท่าน	0.4333	0.9739
71.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการเตรียมสื่อการสอนของท่านไม่ดีพอ	0.1146	0.9744
72.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ท่านรับผิดชอบตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการอธิบายสาระสำคัญในวิชานั้นของท่านไม่ดีพอ	0.3049	0.9741
73.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุมาจากความเอาใจใส่ของท่านต่อนักเรียนที่ลดลง	0.2563	0.9741
74.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีความยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของท่านหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	0.1146	0.9744
75.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง	0.2929	0.9741

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
76.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนสื่อการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.3959	0.9740
77.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.4704	0.9739
78.	ท่านมั่นใจว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนกิจกรรมที่เร้าความสนใจให้นักเรียนสนใจเรียน หากพบว่าวิธีที่กระทำไม่ประสบผลสำเร็จ	0.4187	0.9740
79.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง	0.4941	0.9739
80	เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำให้นักเรียนดังกล่าวกลับมาเรียนได้ดีอีกครั้ง	0.0929	0.9743
81.	หากนักเรียนคนนั้นเข้าเรียนเป็นประจำ ท่านมั่นใจว่า เขาคนนั้นจะมีผลการเรียนที่ดี	0.4189	0.9740
82.	ท่านมั่นใจว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาที่ท่านสอนมักจะมีผลการเรียนที่ดี	0.4428	0.9739
83.	ท่านมั่นใจว่าการอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญในบทเรียนของท่าน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดี	0.3480	0.9740
84.	ท่านมั่นใจว่า การบ้านหรือแบบฝึกหัดที่ท่านให้นักเรียนทำ สามารถช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น	0.5464	0.9738
85.	ท่านมั่นใจว่าการวางแผนการสอนของท่าน สามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีได้	0.4280	0.9739
86.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีส่วนในการกำหนดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนตามความสามารถของแต่ละคนในอนาคตได้	0.0669	0.9747
87.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความชำนาญทางวิชาการให้กับนักเรียนแต่ละคนตามความถนัดได้	0.0265	0.9745
88.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนต่อการประกอบอาชีพในอนาคตได้	0.2782	0.9741
89.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมาได้	0.1249	0.9744

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha
90.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถช่วยส่งเสริมกิจกรรมดนตรี กีฬา หรือศิลปะตามความถนัดของนักเรียนได้	0.0143	0.9748
ค่า Cronbach's Alpha รวมทุกข้อทั้งฉบับ			**0.9741**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

<u>คำชี้แจง</u>

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาเงื่อนไขในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและเงื่อนไขในโรงเรียนที่เป็นตัวทำนายความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุคูณของการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี 6 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 35 ข้อ แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์	จำนวน	5	ข้อ
2. การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย	จำนวน	5	ข้อ
3. การเป็นต้นแบบ	จำนวน	5	ข้อ
4. การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
5. การกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน	5	ข้อ
6. การคาดหวังผลงานระดับสูง	จำนวน	5	ข้อ
7. การให้รางวัลตามสถานการณ์	จำนวน	5	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในโรงเรียน 25 ข้อ แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของโรงเรียน	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านวัฒนธรรม	จำนวน	5	ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ

4. ด้านนโยบายและการจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ

5. ด้านทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู 30 ข้อ แบ่งเป็นหัวข้อย่อย ดังนี้

1.วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ

2. ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน จำนวน 5 ข้อ

3. ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง จำนวน 5 ข้อ

4. ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการสอนหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น จำนวน 5 ข้อ

5. ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน จำนวน 5 ข้อ

6. การสร้างความแตกต่างในชีวิตนักเรียน จำนวน 5 ข้อ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครู

4. กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อโดยพิจารณาจากสภาพจริง และไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะถือคำตอบของท่านเป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ คำตอบที่แท้จริงของท่านจะมีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 40 ปี

( ) 40 ถึง 49 ปี

( ) 50 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา

( ) ครูผู้สอน

( ) หัวหน้าสายชั้น

( ) หัวหน้าวิชา

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการเป็นครู

( ) ต่ำกว่า 10 ปี

( ) 10 ถึง 19 ปี

( ) 20 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. ขนาดของสถานศึกษา

( ) สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง

สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 1-690 คน

( ) สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง

สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 691-1,380 คน

( ) สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง

สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สถานศึกษามีนักเรียน 1,381 คนขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> ข้อความในแต่ละข้อจะเป็นการบรรยายลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ **โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าข้อความนั้นสามารถอธิบายลักษณะของผู้นำท่านได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว** ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
2 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงน้อย
3 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
4 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงมาก
5 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
	การสร้างวิสัยทัศน์					
1.	ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ					
2.	ผู้นำของท่านปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียนอยู่เสมอ					
3.	ผู้นำของท่านมีการถ่ายทอดทัศนะเกี่ยวกับอนาคตของโรงเรียนต่อท่าน					
4.	ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานตามภารกิจ					
5.	ผู้นำของท่านความพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน					
	การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมายและมาตรฐาน					
6.	ผู้นำของท่านให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายโรงเรียน					
7.	ผู้นำของท่านใช้วิธีระดมกำลังสมองจากคณะครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
8.	ผู้นำของท่านมีความตั้งใจเพื่อให้คณะครูยึดมั่นในหลักการและมาตรฐานที่ยอมรับร่วมกัน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
9.	ผู้นำของท่านมีการพัฒนาสัมพันธภาพให้เกิดความร่วมมือในผู้ร่วมงาน					
10.	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้คณะครูแสดงทัศนะเมื่อมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน					
	การเป็นต้นแบบ					
11	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของคณะครู					
13	ผู้นำของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีสัจจะในการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกันเสมอ					
14	ผู้นำของท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อคณะครูทุกคน					
15	ผู้นำของท่านเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤติ					
	การสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคล					
16	ผู้นำของท่านยอมรับว่าครูทุกคนมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน					
17	ผู้นำของท่านปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยตระหนักว่าเขามีคุณค่า					
18.	ผู้นำของท่านแสดงความชื่นชมเมื่อคณะครูทำงานได้ดี					
19.	ผู้นำของท่านมอบหมายงานให้คณะครูอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
20.	ผู้นำของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ					
	การกระตุ้นทางปัญญา					
21.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูนำวิธีการใหม่ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน					
22.	ผู้นำของท่านช่วยเหลือครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
23.	ผู้นำของท่านสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น					
24.	ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ข้อมูลและเหตุผลในการแก้ปัญหา					
25.	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้คณะครูคิดแก้ปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยแนวทางใหม่ๆ					
	การคาดหวังผลงานระดับสูง					
26.	ผู้นำของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับ เมื่อครูนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการสอน					
27.	ผู้นำของท่านมีการสนทนากับครูผู้สอนก่อนและหลังการสังเกตการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู					
28.	ผู้นำของท่านมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา					
29.	ผู้นำของท่านมีการชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ					
30.	ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จตามกำหนด					
	การให้รางวัลตามสถานการณ์					
31.	คณะครูในโรงเรียนจะได้รับคำชมเชยจากผู้นำ เมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน					
32.	ผู้นำของท่านบอกความชัดเจนต่อคณะครูว่าจะได้สิ่งใดหากปฏิบัติงานสำเร็จ					
33.	ผู้นำของท่านให้คณะครูสามารถต่อรองผลตอบแทนจากผลงานได้					
34	ผู้นำของท่านอธิบายแก่คณะครูในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากการกระทำสิ่งนั้น					
35	ผู้นำของท่านให้ในสิ่งที่คณะครูต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการสนับสนุนจากคณะครู					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 เงื่อนไขในโรงเรียน

<u>คำชี้แจง</u> ข้อความในแต่ละข้อจะเป็นการบรรยายลักษณะโรงเรียนของท่านขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ **โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าข้อความนั้นสามารถอธิบายลักษณะโรงเรียนของท่านได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว**ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
2 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงน้อย
3 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
4 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงมาก
5 หมายถึง ข้อความนั้นอธิบายได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
เป้าหมายของโรงเรียน						
1.	คณะครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายของโรงเรียน					
2.	โรงเรียนได้กำหนดแนวทางการทำงานของคณะครูได้ตรงตามเป้าหมาย					
3.	เป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ					
4.	โรงเรียนของท่านมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการเรียนให้แก่นักเรียน					
5.	คณะครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
วัฒนธรรมโรงเรียน						
6.	คณะครูในโรงเรียนของท่านเชื่อมั่นว่า สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
8.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างวัฒนธรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ซึ่งสามารถปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้					
9.	ผู้บริหาร คณะครู และนักเรียนในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม คุณภาพของโรงเรียน					
10.	โรงเรียนของท่านมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนให้กับสมาชิกใหม่					
	หลักสูตรและการเรียนการสอน					
11.	โรงเรียนของท่านได้จัดกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง					
12.	ในโรงเรียนของท่านมีแผนการสอนแต่ละวิชา และมีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร					
13.	คณะครูในโรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการสอนทุกรายวิชาที่เปิดการสอนในโรงเรียน					
14.	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
15.	คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความเข้าใจชัดเจนในวิธีการประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ					
นโยบายและการจัดองค์การ						
16.	โรงเรียนของท่านมีการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ที่เป็นเครือข่ายชัดเจน					
17.	โรงเรียนของท่านมีระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียน					
18.	โรงเรียนของท่านมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรครบถ้วนทุกฝ่าย					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		1	2	3	4	5
19.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
20.	โรงเรียนของท่านมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นมาตรฐาน					
	ทรัพยากรในโรงเรียน					
21.	โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรห้องเรียนอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน					
22.	โรงเรียนของท่านมีการจัดระบบข้อมูลการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
23.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนของท่าน ส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศการเรียนรู้					
24.	โรงเรียนของท่านมีสถานที่สำหรับการเรียนภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน					
25.	โรงเรียนของท่านมีสื่อการสอนที่เพียงพอเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของครู

<u>คำชี้แจง</u> 1. ข้อความในแต่ละข้อจะเป็นการสอบถามความมั่นใจของท่านในการปฏิบัติหน้าที่ในอาชีพครู ขอให้ท่านพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ **โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความมั่นใจของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว**

2. ความหมายของแต่ละระดับหมายถึง

1	หมายถึง	ระดับความมั่นใจน้อยที่สุด
2	หมายถึง	ระดับความมั่นใจน้อย
3	หมายถึง	ระดับความมั่นใจปานกลาง
4	หมายถึง	ระดับความมั่นใจมาก
5	หมายถึง	ระดับความมั่นใจมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
		1	2	3	4	5
วิธีการสอนที่แตกต่างย่อมมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน						
1.	ท่านมั่นใจว่าเทคนิคการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน					
2.	ท่านมั่นใจว่าการตอบคำถามนักเรียนด้วยการยกตัวอย่างที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน					
3.	ท่านมั่นใจว่าประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างของท่านมีผลต่อผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน					
4.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีวิธีการสอนที่หลากหลาย ตามความสนใจและความสามารถของนักเรียน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
		1	2	3	4	5
5.	ท่านมั่นใจว่าวิธีการอธิบายสาระสำคัญของวิชาที่ท่านสอนมีความแตกต่างและสามารถทำให้นักเรียนทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ความสามารถในการรับมือนักเรียนที่สร้างความยุ่งยากต่อครูผู้สอน					
6.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถกระตุ้นให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน สนใจการเรียนมากขึ้นได้					
7.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถการสร้างบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อความสนใจเรียนของนักเรียน หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่ไม่ตั้งใจเรียน					
8	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนให้กับนักเรียนที่ไม่สนใจการเรียนได้					
9.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้ หากพบว่านักเรียนมีท่าทีต่อต้านตัวท่าน					
10.	หากพบว่านักเรียนในโรงเรียนกระทำผิด ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถใช้เหตุผลอธิบายให้นักเรียนเข้าใจ และยอมรับความผิดนั้นได้ ความรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง					
11.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุมาจากความเอาใจใส่ของท่านต่อนักเรียนที่ลดลง					
12.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการเตรียมสื่อการสอนของท่านไม่ดีพอ					
13.	ท่านมั่นใจว่าหากผลการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ท่านรับผิดชอบตกต่ำลง นั้นมีสาเหตุจากการอธิบายสาระสำคัญในวิชานั้นของท่านไม่ดีพอ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
		1	2	3	4	5
14.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีความยินดีให้มีการตรวจสอบการทำงานของท่าน หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง					
15.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ หากผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำลง ความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการทำงานหากผลการเรียนของนักเรียนไม่ดีขึ้น					
16.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนสื่อการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น					
17.	ท่านมั่นใจว่าเมื่อพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนของท่าน เพื่อช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น					
18.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้ หากพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง					
19.	ท่านมั่นใจว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนกิจกรรมที่เร้าความสนใจให้นักเรียนสนใจเรียน หากพบว่าวิธีที่กระทำไม่ประสบผลสำเร็จ					
20.	เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนที่ตกต่ำลง ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำให้นักเรียนดังกล่าวกลับมาเรียนได้ดีอีกครั้ง ความสามารถที่รับประกันผลสำเร็จด้านการเรียนของนักเรียน					
21.	หากนักเรียนคนนั้นเข้าเรียนเป็นประจำ ท่านมั่นใจว่า เขาคนนั้นจะมีผลการเรียนที่ดี					
22.	ท่านมั่นใจว่าการวางแผนการสอนของท่านสามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ	ระดับความมั่นใจ				
		1	2	3	4	5
23.	ท่านมั่นใจว่าการอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญในบทเรียนของท่าน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดี					
24.	ท่านมั่นใจว่า การบ้านหรือแบบฝึกหัดที่ท่านให้นักเรียนทำ สามารถช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น					
25.	ท่านมั่นใจว่านักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาที่ท่านสอนมักจะมีผลการเรียนที่ดี					
	การทำให้ชีวิตของนักเรียนเกิดความแตกต่างกัน					
26.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถช่วยส่งเสริมกิจกรรมดนตรี กีฬา หรือศิลปะ ตามความถนัดของนักเรียนได้					
27.	ท่านมั่นใจว่าท่านมีส่วนในการกำหนดเส้นทางการศึกษาของนักเรียนตามความสามารถของแต่ละคนในอนาคตได้					
28.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถดึงจุดเด่นของนักเรียนแต่ละคนออกมาได้					
29.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความชำนาญทางวิชาการให้กับนักเรียนแต่ละคนตามความถนัดได้					
30.	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนต่อการประกอบอาชีพในอนาคตได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นายสมยศ พงษ์ศิริพัฒน์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	3 กรกฎาคม 2498
สถานที่เกิด	จ. กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คบ. (ภาษาไทย) วิทยาลัยครูสวนดุสิต พ.ศ. 2525 ปริญญาโท ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2543
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพระแม่มารีอุปถัมภ์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระแม่มารีอุปถัมภ์
ผลงานดีเด่นและ/ หรือรางวัลทางวิชาการ	2539 ชนะเลิศประกวดสื่อดีเด่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2540 ครูภาษาไทยดีเด่น ระดับประถมศึกษา ของคุรุสภา 2541 – 2542 คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2545 – ปัจจุบัน นายกสมาคมผู้บริหารโรงเรียนฆราวาสคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2547 – 2548 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์