ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา — **สาขา**

การศึกษา — **ภาควิชา**

เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office

นามผู้วิจัย นางกาญจนา ชุมศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยชิต, ค.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (อาจารย์รังสรรค์ มณีเล็ก, กศ.ด.)

หัวหน้าภาควิชา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office

โดย

นางกาญจนา ชุมศรี

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กาญจนา ชุมศรี 2553 : องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑป ไชยชิต, ค.ด. 236 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการวิจัยจำนวน 1,048 คนโดยสุ่มแบบ 2 ขั้นตอนจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขต จำนวน 116 โรงเรียน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเทคนิคเดลฟาย ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 1,048 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงสาเหตุใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมาก 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลทุกด้านในระดับมาก 3) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยรวม และโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การนำที่เข้มแข็ง ประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลโดยรวม และโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน ประกอบด้วย ทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

/ /

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kanjana Chumsri 2010 : Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Moldhop Chaiyachit, Ph.D. 236 pages.

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership of secondary school directors in the Bangkok Educational Service Area Office 2) the secondary school effectiveness in the Bangkok Educational Service Area Office and 3) the influence of the transformational leadership factors of directors affecting the secondary school effectiveness. A sample of 1,048 was randomly selected from teachers of 116 schools in the Bangkok Educational Service Area office by two-stage sampling technique. The research instrument was a Delphi technique questionnaire constructed by the researcher. Returns of usable questionnaire copies were 1,048 or 100 percent. The data were analyzed in term of percentage, mean, standard deviation, and path analysis.

The research results indicated that 1) the secondary school direcrtors expressed their leadership at the high level in all aspects. 2) The secondary school effectiveness can be expressed at the high level in all aspects. 3) The construct model of causal factors influencing between the transformational leadership and the school effectiveness fit with empirical data. For the path model analysis showed the individualized consideration factor of leadership is the highest level affect with total and direct to the leadership and community factor of the school effectiveness(leadership, self-evaluation, communication, parent and community involvement), the intellectual stimulation of leadership factor is the highest level affect with total and direct to the development factor of the school effectiveness (staff, instruction, staff development, curriculum, goals and expectations, school atmosphere).

_____ _____ ___ / ___ / _____

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑป ไชยชิต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย และอาจารย์ ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ เกตุขำ ผู้ทรงคุณวุฒิบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาแนะนำให้พัฒนามากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาจากทั่วประเทศ ทั้ง 15 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และคุณครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลการวิจัย

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณท่านผู้มีพระคุณ คุณพ่อเทียบ และคุณแม่มะลิวัลย์ ภูมิรัตน คุณพ่อชม และคุณแม่พยุงศรี ชุมศรี คุณชุมชัย ชุมศรี ซึ่งสนับสนุนทุนการศึกษาส่งเสริม ให้ข้อคิด และกำลังใจตลอดเวลา ขอบใจบุตรธิดา คือ นายช่อชัย ชุมศรี นางสาวช่อชีวัน ชุมศรี และนายช่อฉัตร ชุมศรี ที่ดูแลช่วยเหลืออย่างดีที่สุด ขอบคุณน้องทุกคน คือ นายสถาพร ภูมิรัตน นายวรชัย ภูมิรัตน นางสาวมาลัยวัลย์ ภูมิรัตน นางสาวทิพาพรรณ ภูมิรัตน และญาติ พี่ น้อง เพื่อน ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจอย่างดียิ่งในการศึกษา และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลจากงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กาญจนา ชุมศรี

สิงหาคม 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	11
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	32
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน	36
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
กรอบแนวคิดในการวิจัย	71
สมมติฐาน การวิจัย	72
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	73
ประชากร และตัวอย่าง	74
ตัวแปรที่ศึกษา	75
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	76
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	78
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	83

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์	85
ผลการ วิจัย	85
ข้อวิจารณ์	126
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	136
สรุปผลการ วิจัย	139
ข้อเสนอแนะ	140
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	148
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร	160
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	170
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์	194
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	236

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	22
3.1	ขนาดตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร	75
4.1	ค่าความถี่ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร	86
4.2	ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	89
4.3	ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	90
4.4	ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา	91
4.5	ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	92

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหารภาวะผู้นำเข้มแข็ง	94
4.7	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม	95
4.8	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	96
4.9	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ	97
4.10	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาหลักสูตร	98
4.11	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านเป้าหมายชัดเจน	99
4.12	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน	100
4.13	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านประเมินตนเอง	101
4.14	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล	102

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	103
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา	106
4.17	ผลการประมวลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำ	114
4.18	แมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) และ น้ำหนักปัจจัย (factor loading)	117
4.19	แมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) และ น้ำหนักปัจจัย (factor loading) หลังหมุนแกน	118
4.20	ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	121
4.21	อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำที่มีผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	125

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ก1	รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร	161
ก2	ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	164
ก 3	ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	166
ก 4	ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3	168
ข 1	ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	171
ข 2	ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ของประสิทธิผลของโรงเรียน	174
ข 3	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	179
ข 4	ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	181

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
4.1	องค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading) หลังหมุนแกน	119
4.2	แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	120
4.3	อิทธิพลทางอ้อมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการพัฒนาการทำงาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)	122
4.4	อิทธิพลทางอ้อมของการสร้างแรงบันดาลใจ (L2) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการพัฒนาการทำงาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)	122
4.5	อิทธิพลทางอ้อมของการกระตุ้นทางปัญญา(L3) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการพัฒนาการทำงาน (FAC B) ผ่าน กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (FAC A)	123
4.6	อิทธิพลทางอ้อมของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการพัฒนาการทำงาน (FAC B) ผ่าน กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (FAC A)	124

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน และอนาคตโดยเป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้คนได้มีการพัฒนาก็ คือ การศึกษา ซึ่งการศึกษาของไทยแต่เดิมเป็นการศึกษาแบบสมดุล คือ ความรู้ ความคิด วิธีการสอดคล้อง และอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2548) ความรู้นำไปสู่ผลผลิต และการได้ชีวิตที่สอดคล้องต่อสังคมทั้งบ้าน วัด และวัง สอนให้รู้ และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ความรู้ในการใช้ชีวิตปกติของคนนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นไปในทางเดียวกัน แต่เมื่อสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง กระแสโลกาภิวัฒน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มีการเชื่อมโยงติดต่อกันอย่างกว้างขวาง สะดวกรวดเร็ว มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดความต้องการด้านกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้เกิดแนวการจัดการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา (รุ่ง แก้วแดง, 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ซึ่งจากผลพวงดังกล่าวทำให้ปัจจุบันมีการตั้งโรงเรียน ซึ่งครูอาจารย์ที่มีความรู้ในแต่ละสาขาวิชา มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ มีการพัฒนาหลักสูตร ตลอดทั้งมีกระบวนการเรียนการสอนที่มีอย่างหลากหลาย มีการพัฒนาสื่อการสอน และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (ปรีชา สุคนธมาน, 2545)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสุขภาพอนามัยดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546) โดยเฉพาะการมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับกลางที่เชื่อมระหว่างประถมศึกษา และอุดมศึกษา นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง ถ้าการมัธยมศึกษาขาดคุณภาพ การศึกษาแขนงอื่นๆ จะเสื่อมโทรมลง คุณภาพของประชากร และกำลังคนของประเทศจะทรุดต่ำลง (ก่อ สวัสดิพาณิชย์, 2535) ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่รับผิดชอบในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ โดยโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้สูง (high reliability learning community) ที่ยึดวัตถุประสงค์หลักด้านการจัดการเรียนรู้ผสมกับผลิตผล (outcome) ที่เกิดขึ้นจากผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียน ยุคปัจจุบันสังคมไทยมีสภาพที่เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงสังคมซึ่งเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจที่กำลังตกต่ำ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ผู้นำ หรือ ผู้บริหารการศึกษาควรปรับเปลี่ยนแนวคิด แนวพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานต่างๆได้อย่างคล่องตัว และเสร็จสิ้นในองค์กรของตนให้มากที่สุดทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปโดยการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

ในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง รูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี และที่สำคัญคือ เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดรับกับสังคมใหม่ การปฏิรูปการศึกษาจะดำเนินไปด้วยดีตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทขององค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้อง คือสถานศึกษาที่ต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมจากเดิมคอยรับคำสั่งจากหน่วยงานระดับสูงมาเป็นบริหารโดยการริเริ่มด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาทักษะให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำสามารถประสานความร่วมมือระหว่างการจัดการเพื่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาทักษะในหน้าที่ให้เป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถที่จะทำให้ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีบทบาทของการมีส่วนร่วม (participation) ในการบริหาร และการจัดการในสถานศึกษาเนื่องจากผู้ปกครองของนักเรียน และชุมชนถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จัดการศึกษาโดยตรง มีอำนาจหน้าที่ร่วมกัน ร่วมคิด (plan) ร่วมตัดสินใจ (decision-making) ร่วมทำ (implementation) และร่วมประเมิน (evaluation) เพื่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนจะได้ตอบสนอง และเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน และชุมชนให้มากที่สุด

ผู้นำนั้นเป็นได้ไม่ยาก แต่การที่จะเป็นผู้นำที่ดีให้ได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ของการบังคับบัญชา (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2548) ภาวะผู้นำ (leadership) ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ หรือภาครัฐต้องมีความรู้บางอย่างในทุกอย่าง หรือรู้ทุกอย่างในบางอย่าง "know something in everything" หรือ "know everything in something" สามารถนำไปใช้ได้ในทุกวิชาชีพ ซึ่งมีการกล่าวกันว่าในชีวิตของคนๆ หนึ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้ ทำอะไรได้สำเร็จร้อยละ 80 เกิดจากภาวะผู้นำ อีกร้อยละ 20 เกิดจากวิชาการ หรือเรียกว่ากฎ 80 : 20 ของ Pareto's Law กว่า 2 ทศวรรษที่ธุรกิจให้ความสนใจกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งใครที่มีภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จะพูดอะไร คิดอะไร ทำอะไรแล้ว มีคนเชื่อฟัง ในมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดที่มีชื่อเสียงโด่งดังในเรื่องการสอนบริหารธุรกิจก็ไม่ได้เปิดตำราสอน เพราะว่าตำราใครๆ ก็อ่านได้ แต่จะสอนจากประสบการณ์ เช่น ถ้าบริษัทไหนล้มเหลวก็จะนำความล้มเหลวนั้นมาพูดคุยกันว่าทำไมถึงล้มเหลว แล้วถ้าคุณเป็นผู้บริหารจะทำอย่างไร และถ้าเกิดความสำเร็จก็จะประเมินกันว่าสำเร็จเพราะอะไร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ความเป็นผู้นำแหลมคมขึ้น บางตำราบอกว่าไม่มีใครสอนใครได้ในเรื่องภาวะผู้นำ แต่สามารถช่วยเขาให้เรียนรู้ได้ (no one can teach anybody in leadership but we can help them to learn) ซึ่งภาวะผู้นำในด้านใดด้านหนึ่งอาจจะทำได้ดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องทำได้ดีหมดทุกเรื่อง

ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีหลากหลายรูปแบบ ในการเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำ และอำนาจ จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิผล ถ้าไม่มีอำนาจ หรือไม่สามารถใช้อำนาจได้ ก็ไม่สามารถนำผู้อื่นได้ (Hersey Blanchard, 1988) ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นผู้นำทางการสอน และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง โดยบริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานโรงเรียนให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะต้องมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของตนไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งครู อาจารย์ และนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในสถาบันจะต้องสนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่จะมีผลกระทบต่อเยาวชน หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ตนเองมีความรับผิดชอบอยู่ ในปัจจุบันมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ซึ่งนักวิชาการหลายคนให้ความเห็นว่า เป็นแบบผู้นำที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน และจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Beare, Caldwell and Millikan, 1989) ผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดดังกล่าวมาศึกษา เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้คณะครูในโรงเรียนเกิดการยอมรับ เชื่อถือ และยกย่อง สามารถกระตุ้นให้คณะครูทำงานได้มากขึ้น

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ และโรงเรียนส่วนใหญ่ได้ผ่านการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีผลการประเมินในระดับดี น่าจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในพ.ศ.2550 และ2551 จึงมีการจัดโครงการอบรมแบบเข้มหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคน รวมแล้วไม่น้อยกว่า 1,400 โรงเรียนทั่วประเทศเพื่อเตรียมการให้สามารถนำไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนตามกฎหมาย

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งความเห็นจากนักวิชาการต่างประเทศ และการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปี พ.ศ. 2550 และ 2551 แต่อย่างไรก็ดี ปัจจุบันยังไม่มีการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครในบริบทการบริหารการศึกษา จึงเป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดว่า หากได้มีการวิจัยในเรื่องนี้โดยเน้นการเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ในเงื่อนไขการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างประสิทธิผลให้โรงเรียน รวมถึงผลอื่นๆที่ติดตามมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research methodology) ที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ใช้การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (path analysis) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เพื่อที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

คำถามวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครองค์ประกอบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีเป้าหมายให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยปี พ.ศ. 2550 และ2551 มีการจัดโครงการอบรมแบบเข้มหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารเพื่อเตรียมการให้สามารถนำไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนตามกฎหมาย ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้การขับเคลื่อนภารงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเนื้อหาของการศึกษาครอบคลุมถึงเรื่องต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998) และแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Butterworth (1992) และแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็น ครูผู้สอนในช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง 6) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ยกเว้นโรงเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง คือ โรงเรียนเศรษฐเสถียร โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ และโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ เพราะเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย ซึ่งมีจำนวน 116 โรงเรียน จำนวนครู 11,276 คน โดยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 รวม 39 โรงเรียน จำนวน 3,953 คน เขต 2 รวม 35 โรงเรียน จำนวน 4,017 คน เขต 3 รวม 42 โรงเรียน จำนวน 3,306 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1998) ประกอบไปด้วย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) ประกอบไปด้วย

2.1 การนำที่เข้มแข็ง
2.2 ทำงานเป็นทีม
2.3 การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี
2.4 ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ
2.5 พัฒนาหลักสูตร
2.6 เป้าหมายชัดเจน
2.7 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน
2.8 ประเมินตนเอง
2.9 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล
2.10 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นิยามศัพท์

ครู (teacher) หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 3) และช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง 6)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีของ Bass (1998) ซึ่งประกอบไปด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตาม

ประสิทธิผลของโรงเรียน (effectiveness of school) หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาใน 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. การนำที่เข้มแข็ง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่นักเรียน และครูคาดหวังสูงเป็นบุคคลที่เข้าถึงได้ง่ายจริง มีบทบาทสอนโดยไม่ต้องเป็นทางการมาก ต้องมีความมั่นใจที่จะสร้างพลังให้ครู และให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ

2. ทำงานเป็นทีม หมายถึง บรรยากาศที่ทุกคนเอาใจใส่โรงเรียน และทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี หมายถึง การที่โรงเรียนมีการสอนที่มีชีวิตชีวา มีความสร้างสรรค์ เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ หมายถึง ครูจะปฏิบัติต่อเนื่องในการค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆ และมีประสิทธิผล ครูจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เข้าเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ

5. พัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่หลักสูตรได้รับการออกแบบอย่างดี หลากหลาย ท้าทายผู้เรียน และเหมาะกับวัยผู้เรียน

6. เป้าหมายชัดเจน หมายถึง เป้าหมาย และความคาดหวังที่โรงเรียนมีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน หมายถึง บรรยากาศในโรงเรียน หรือห้องเรียนที่มีความกระตือรือร้น และสนุกสนาน นักเรียนมีชีวิตชีวา และมีส่วนร่วม

8. ประเมินตนเอง หมายถึง การที่โรงเรียนมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ และไม่หยุดค้นหาวิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นเสมอ

9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล หมายถึง การที่โรงเรียนมีการส่งเสริมการติดต่อประสานงาน การให้ครูมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น และอภิปรายปัญหาต่างๆอย่างไม่เป็นทางการในเวลากาแฟ

10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างมีความหมายในด้านการศึกษาของนักเรียน และในทางกลับกันผู้ปกครองยินดีอุทิศเวลา และสติปัญญาให้แก่โรงเรียน และโรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากชุมชนได้ด้วย

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงด้วยแผนภาพโดยตัวแปรทางขวาจะเป็นตัวแปรที่ถูกกระทบโดยตัวแปรอื่นๆที่อยู่ทางซ้าย และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียว การเรียงลำดับของตัวแปรต่างๆ เป็นการเรียงตามทฤษฎี หรือแนวความคิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจต่ออิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ในเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อใช้กำหนดนโยบาย และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จด้านการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัตร (dynamics) คือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ (productivity) สูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในทุกองค์การผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง หรือพลังอำนาจอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการคือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ (Trewatha and Newport, 1982; Green, 1988; Beare, Caldwell and Millikan, 1993) ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ ในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม(Dubrin, 1998 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

วิภาดา คุปตานนท์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ (leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย

Bovee, Wood and Dovel (1993) เห็นว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงาน หรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ขั้นกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อ พลวัตร หรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อวัฒนธรรมองค์การ

Daft (1994) มีแนวคิดเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม การรักษาสภาพ และวัฒนธรรมของกลุ่ม

Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership)ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนว และนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำ (leadership)ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Yulk (1998) มีแนวคิดเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มการรักษาสภาพ และวัฒนธรรมของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Daft (1994)

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายเพื่อนำความเจริญมาสู่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ระบบที่ทำให้ครูสอนและนักเรียนได้เรียนอย่างดีที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

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

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (trait approach) ก่อนคริสต์ศักราช 1930 การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ด้านความสามารถ และคุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (McGregor, 1989; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burket, 1990; Kreitner and Kinicki, 1992) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่นๆ หรือผู้ตามของเขา (Northcraft and Neale, 1990) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนต่อความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปเป็นคุณลักษณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จทำให้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนี้มากกว่า 750 เรื่อง (Morris, 1989; Goens and Clover, 1991) โดยคุณลักษณะสติปัญญาพบว่าเป็นตัวทำนายภาวะผู้นำที่ดีที่สุด แต่คุณลักษณะทุกตัวก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเพียงแต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเท่านั้น (Organ and Batemen, 1991; Robbins, 1991) และพบคุณลักษณะต่างๆ มากมาย เช่น พบว่า 5 คุณลักษณะที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตาม คือ1) สติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น 5) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน (Kreitner and Kinicki, 1992)

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะหลัง คริสต์ศักราช 1950 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการว่าไม่มีคุณลักษณะเฉพาะสำหรับบุคคลที่จะทำให้กลายเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุดของการเข้าใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำ จากงานวิจัยต่างๆ พบว่า คุณลักษณะจำนวนมากไม่มีความสัมพันธ์กับสภาวะผู้นำ คุณลักษณะไม่สามารถทำนายว่าคนจะแสดง และทำหน้าที่ในฐานะผู้นำได้ดี ทำให้ความสนใจในการศึกษาแบบผู้นำคุณลักษณะลดลง (Jones, 1983; Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burkett, 1990)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (behavioral approach) จากเหตุผลที่การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบกับความล้มเหลวในการชี้คุณลักษณะที่เป็นสากลของผู้นำ จึงได้มีการศึกษาแบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ด้วยความเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อความมีประสิทธิผลของกลุ่ม หลังจากการศึกษาก็ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่ความเชื่อที่ว่ามีแบบผู้นำที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ทัศนะนี้ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาทดลอง ของ Kurt and Lewin (Kreitner and Kinicki, 1992) ที่ว่า ผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำไปใช้ศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะกับผู้บริหารโรงเรียน (Kimbrough and Burkett, 1990) ต่อมาได้มีผลการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio State และมหาวิทยาลัย Michigan ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ 2 มิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงาน โดยให้ข้อสรุปว่าแบบผู้นำมุ่งคน และมุ่งงานสูงจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด และแบบผู้นำมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่ม และความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่าแบบผู้นำมุ่งงานตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษานี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแบบผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จากการทดสอบหลายๆ ครั้งพบว่า ความมีประสิทธิผลของการใช้แบบผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Drake and Roe, 1986; Robbins, 1991; Kreitner and Kinicki, 1992; Rossow, 1992) ต่อมา Blake and Mouton (1982) ได้เสนอการใช้ตาข่ายการจัดการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(managerial grid) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 อ้างถึง Blake and Mouton, 1982) เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุดว่าเป็นแบบที่ผสมกันของ 2 มิติพฤติกรรมของผู้นำคือ มุ่งคน และมุ่งงาน 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)

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (situational approach) ในคริสต์ศักราช 1970 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเป็นที่สงสัย เพราะสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ไม่ได้สนใจสถานการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกิดขึ้นด้วย จึงเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่า 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) ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ของ 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 ประการ คือ

1. แบบผู้นำถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งเครื่องมือ LPC (least preferred co-worker scale) แยกผู้นำออกเป็นแบบมุ่งคน หรือแบบมุ่งงาน

2. สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยากาศของกลุ่ม หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ

3. ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด

จากการศึกษาของ Fiedler (1967) มีหลักฐานชี้ชัดว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กับผู้ตามเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแสดงอิทธิพลของผู้นำเหนือสมาชิกกลุ่ม ตามด้วยโครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ผลสรุปของทฤษฎีนี้คือ ผู้นำแบบมุ่งงานเหมาะสมกับสถานการณ์ที่การควบคุมของผู้นำสูง และต่ำ แต่ถ้าสถานการณ์ที่การควบคุมปานกลางจะเหมาะสมกับแบบผู้นำมุ่งคน (Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Borgatta, 1992; Hoy and Miskel, 2001) แบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) นี้ สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือก และฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำแบบใดก็มีประสิทธิผลได้ ถ้าหากแบบผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์ ผลของทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีแบบผู้นำที่ดีที่สุดแบบเดียว หรือไม่มีแบบผู้นำใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นสามารถฝึกฝน เรียนรู้ได้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้วิพากษ์วิจารณ์ ทฤษฎีของ Fiedler (1967) โดยเฉพาะเครื่องวัด LPC ที่เข้าใจยาก ขาดความเชื่อมั่น และเที่ยงตรง ทำให้คะแนนของผู้ตามไม่คงที่ และ ตัวแปรสถานการณ์ซับซ้อนยากในการประเมินสถานการณ์ที่ออกมา (Hoy and Miskel, 2001) นอกจากนี้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์โดยทั่วไปยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการกำหนดภาวะผู้นำ อยู่บนพื้นฐานการสังเกตอย่างง่ายในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และคำนึงถึงเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รวมทั้งละเลยในเนื้อหาสาระของภาวะผู้นำ ซึ่งประสิทธิผลของผู้นำจะถูกแสดงโดยเนื้อหาสาระของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำสามารถดลใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้นอกเหนือจากความคาดหวัง หรือที่เรียกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997) โดยมี Burn (1978) และ Bass (1985) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545; Mosley, Pietri and Megginson, 1996)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จากชื่อของทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคลโดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการ และปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระของทฤษฎีแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่หา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวางตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลามากทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน

Burn (1978) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตนโดย Burn อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า “เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำ และผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยา หรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” ตามแนวคิดของ Burn ใครก็ได้ในองค์การจะอยู่ในตำแหน่ง หรืออยู่ในองค์การแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้

Burn (1978) ยังอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leaders) กับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leaders) โดยที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามของตนด้วยการดึงดูดความสนใจให้มาอยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว ยกตัวอย่างเช่น ผู้นำทางการเมืองเสนอข้อแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นว่าจะให้งานให้ตำแหน่งให้เงินอุดหนุน หรือให้ผลตอบแทนจากสัมปทาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของรัฐแก่หัวคะแนนที่ช่วยหาเสียงทำให้ตนได้รับเลือกตั้ง หรือผู้นำบริษัทเสนอข้อแลกเปลี่ยนการขึ้นเงินเดือน หรือตำแหน่งหน้าที่งานเมื่อลูกน้องขยันขันแข็ง และมีผลงานดีเยี่ยม เป็นต้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเกี่ยวข้องกับเรื่องค่านิยมเช่นกัน แต่เป็นค่านิยมที่สอดคล้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยน เช่น แลกเปลี่ยนอย่างเป็นธรรม อย่างซื่อสัตย์ อย่างมีความรับผิดชอบ และค่านิยมอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยน เป็นต้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burn (1978) ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดย Bassให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leaders) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตามอันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้โดย Bass อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลง และจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

2.1 ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น

2.2 โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และหมู่คณะแทน

2.3 กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม แม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมแรงจูงใจ และผลงานของผู้ตามได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3. ข้อแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำโดยเสน่หา

Bass มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเด่นที่ต่างไปจากภาวะผู้นำโดยเสน่หาอยู่หลายประการ กล่าวคือ ความเสน่หา (charisma) เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่จำเป็นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเท่านั้น และโดยลำพังทฤษฎีภาวะผู้นำโดยเสน่หาเองนั้นยังไม่มีความสามารถพอที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ ทั้งนี้แม้ว่าผู้ตามจะชื่นชมศรัทธา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลอกเลียนแบบพฤติกรรม และบุคลิกภาพของผู้นำโดยเสน่หาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความคิดยึดจากผลประโยชน์ตนเองไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมได้แต่อย่างใด สิ่งที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกับภาวะผู้นำโดยเสน่หาก็คือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าด้านอารมณ์ และให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำรวมทั้งการพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยผู้นำทำหน้าที่เป็นครู พี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนคอยดูแลแนะนำแก่ผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการยกระดับผู้ตามด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบ การตัดสินใจ(empower) แก่ผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำโดยเสน่หาส่วนใหญ่วิธีการที่ใช้ทำให้ผู้ตามอ่อนแอลงโดยถูกสอนให้คอยการพึ่งพา และถูกหล่อหลอมซึมซับให้จงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าการยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ

ในทัศนะของ Bass ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบได้ทั่วไปในองค์การไม่ว่าแบบใด และไม่ว่าระดับตำแหน่งใด ในทางตรงกันข้าม ผู้นำโดยเสน่หาเป็นสิ่งที่หายากมักจะพบได้ในภาวะที่องค์การตึงเครียดเนื่องมาจากอำนาจที่เป็นทางการไม่สามารถใช้เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติได้ โดยเฉพาะปัญหาที่บ่อนทำลายต่อประเพณีความเชื่อ และค่านิยมดีงามของส่วนรวม

4. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transformation and transactional behaviors)

พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีของ Bass ดังได้กล่าวมาแล้วแบ่งออกเป็น 2 แบบใหญ่ๆ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมอยู่ 4 องค์ประกอบ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเด่นชัด แต่โดยกระบวนการแล้วไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้อย่างแท้จริงโดยยอมรับว่าผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลา และสถานการณ์ที่ต่างกัน เช่น

พฤติกรรมแบบผู้นำการเปลี่ยน แปลง (transformational behaviors) ประกอบด้วย

1. อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (idealized influence)
2. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (individualized consideration)
3. การจูงใจด้านแรงดลใจ (inspirational motivation)
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional behaviors) ประกอบด้วย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent rewards)
2. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management by exception)
3. การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (passive management by exception)

เมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ๆ Bass ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้เพียง 3 องค์ประกอบได้แก่ ความเสน่หา (charisma) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (individual consideration) เท่านั้น ความเสน่หา คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนได้เอง ส่วนการมุ่งความ สัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม ต่อมาทฤษฎีของ Bass ได้ปรับปรุงใหม่จึงเพิ่มพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ การจูงใจด้านแรงดลใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการก่อให้เกิดอิทธิพลให้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นแก่ผู้ตาม

ส่วนพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น ในระยะแรกของทฤษฎี Bass (1985) ได้ระบุพฤติกรรมไว้เพียง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) กับการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (passive management by exception) การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดความชัดเจนของงานที่เป็นเกณฑ์ที่สมควรได้รับรางวัลและใช้เป็นเครื่องจูงใจแก่ผู้ตาม ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้การลงโทษตามสถานการณ์เพื่อให้ผู้ตามเกิดการปรับปรุงแก้ไขในกรณีผลงานเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานที่กำหนด แต่เมื่อมีการปรับปรุงทฤษฎีใหม่ได้เพิ่มพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management by exception) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการเข้าไปติดตามตรวจสอบผู้ตามแล้วดำเนินการแก้ไขเพื่อให้แน่ใจว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานที่สำเร็จออกมานั้นมีประสิทธิผล ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งคือ การบริหารแบบปล่อยตามสบาย (laissez - faire) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่ให้ความสนใจใด ๆ ไม่ว่าด้านงาน หรือด้านคน เช่น ไม่อาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ ไม่รับรู้ปัญหา ไม่สนใจความต้องการของลูกน้อง มีลักษณะปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้น และเป็นไปตามยถากรรมเหมือนไม่มีผู้นำ

ด้วยเหตุนี้นักวิชาการบางคนจึงไม่นับการบริหารแบบปล่อยตามสบายว่าเป็นการบริหารหรือเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (non - leadership)กรณีนี้ทำให้พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวข้องจริงมีเพียง 3 องค์ประกอบเท่านั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

คุณลักษณะ	ผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- แนวทาง	- ริเริ่มสิ่งใหม่(สร้างโอกาส, จินตนาการสิ่งใหม่เพื่อค้นหา	- รักษาสมดุลของงานที่ทำอยู่
- การปฏิสัมพันธ์	- มุ่งความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับสมาชิกกลุ่ม	- ยึดบทบาทตามหน้าที่กำหนด
- จุดเน้น	- เน้นวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความคาดหวัง และบริบท	- เน้นการควบคุม ผลผลิต และผลงาน
- การใช้อิทธิพล	- ทั้งภายใน และภายนอกขอบเขตโครงสร้างหน่วยงาน	- ภายในกลุ่มที่กำหนด
- การจูงใจโดยใช้	- กิจกรรมสร้างกำลังใจ(เชิงอารมณ์ให้การแนะนำ)	- อำนาจทางการ และกลไก
- ใช้	- อำนาจอิทธิพล	- การควบคุม
- ค่านิยม	- ความร่วมมือ เอกภาพ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และเป็นธรรม รวมทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	- การประสานงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- การสื่อสาร	- ให้ความชัดเจนต่อทิศทางที่มอบหมายในเชิงรูปธรรม	- ทางตรง และทางอ้อม แต่งานที่มอบหมายซ้ำซ้อน และขาดความชัดเจน
- มุ่งสู่	- ผลปลายทาง(ends)	- แนวทาง((means)
- เป็น	- นักปรัชญา	- นักเทคโนโลยี
- ผลที่เกิดขึ้น	- การเปลี่ยนแปลง	- การแลกเปลี่ยน
- บทบาท	- ให้อิสระในการคิด	- ให้ทำตามระบุ
- งานหลัก	- การให้ความหมาย และการสื่อสารแก่เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ	- นำเป้าหมายสู่การปฏิบัติ เป็นผู้สอนงาน และเป็นกรรมการตัดสินใจ
- กรอบเวลา	- มองอนาคต	- มองปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

คุณลักษณะ	ผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- บริบทความคิด	- ระดับสากล	- ระดับท้องถิ่น
- ทิศทางหลัก	- แสวงหาสิ่งใหม่ วิธีการใหม่	- การรักษาสภาพเดิม
- วิธีการ	- การเปลี่ยนแปลง	- ความมั่นคง
	- ใช้การนำ(leading)	- ใช้การจัดการ(managing)

ทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ ตามแนวคิดเก่าที่เน้นการใช้คำสั่ง และการกำกับควบคุมไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนขององค์การทั่วโลกให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับแนวคิด และบทบาทใหม่ให้สอดคล้องกับประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการจะยึดทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นหลักในการพิจารณาผู้นำนั้นคงไม่เหมาะสม เพราะผู้นำบางคนมีลักษณะผสมผสานของหลายทฤษฎีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆเช่น บุคลิกภาพ และเจตคติของผู้นำ ลักษณะงาน และความพร้อมของผู้ตาม เป็นต้น

ภาวะผู้นำที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะกับสภาพปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โสภณ ภูเก้าล้วน (2550) ได้ศึกษาค้นคว้า และสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า “ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และระบบการบริหารเพื่อเน้น และสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จึงประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติ และการคิดในแง่บวก และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของ ผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำ และการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตน และส่วนรวม

องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (inter-correlated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (Bass, 1998)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or leadership : II or IL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม จะทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้าง และสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจใน การแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของ ผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (as a whole person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็น ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นคนกล้า และเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุขุม และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำ เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียน และพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลง

Jim Stewart ได้ลำดับขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ในหนังสือ Managing Change Though Training And Development (1996) ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ตรวจวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (change diagnosis) โดยให้พิจารณาว่า

1.1 มีความเปลี่ยนแปลงใดที่น่าจะนำมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมการรองรับ (changes to be considered) หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีผลอันมีนัยสำคัญต่อกระบวนการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงาน หรืองบประมาณ ให้ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงโดยปกติที่เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าความเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลไม่ว่าทางบวก หรือทางลบต่อส่วนหนึ่งส่วนใด ก็จำเป็นจะต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน

1.2 ใครจะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงนั้นบ้าง (who will be affected from the change) ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน หรือทุกคน ก็ให้ถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องนำมาบริหารจัดการให้สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดให้เกิดแก่การปฏิบัติของทุกๆคนได้ เนื่องจากแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของทีมงาน และองค์การ ต่างก็มีสถานภาพเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมของผู้อื่นทั้งสิ้น

2. ระบุการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง (identifying resistance) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งที่เคยเห็น เคยเป็น เคยมี (status quo) ของสังคมการทำงาน และความเคยชินในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีผลต่อความเชื่อมั่นเดิมๆที่เคยมีอยู่ และเป็นอยู่ของสังคมการทำงาน และยิ่งถ้าเป็นความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย และทิศทางในการบริหารจัดการด้วยแล้ว การต่อต้านก็มีแนวโน้มสูงมาก ผู้นำ หรือนักบริหารจึงจำเป็นต้องระบุให้ได้ว่า

2.1 ใคร และกลุ่มใดบ้างที่ต่อต้าน หรือจะต่อต้าน หรือมีแนวโน้มว่าจะต่อต้านความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นจะต้องนำเข้ามา เพราะตัวบุคคล และกลุ่มคนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการต่อต้านที่แตกต่างกัน หากวิเคราะห์ไม่ทั่วถึง และจัดการปรับแต่งการต่อต้านต่อความเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดการต่อต้านในระยะยาวจนเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในระยะยาวได้

2.2 ความรุนแรงของการต่อต้าน (degree of resistance) มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความคิดเห็น ความเชื่อ และผลประโยชน์ของคน หรือกลุ่มคนที่ได้รับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้ามีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือแนวคิด ทฤษฎีที่ยึดถือปฏิบัติอยู่ ก็จะเกิดการต่อต้านเฉพาะในตอนแรกๆ เมื่อเกิดความเคยชินใหม่ๆ การต่อต้านก็จะลดลง แต่ถ้ามีผลกระทบต่อความเชื่อ ค่านิยม และปรัชญาการทำงาน หรือการดำรงชีวิตของบุคคลก็จะเกิดการต่อต้านที่รุนแรงขึ้นจนอาจถึงขั้นเกิดการรวมตัวกันต่อต้านความเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างจริงจังก็อาจเป็นได้ ยิ่งถ้ามีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะเกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงที่สุด และยืดเยื้อจนยากที่จะแก้ไขได้ การวิเคราะห์ทั้งในด้านลักษณะของความเปลี่ยนแปลง และการต่อต้านความเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และถี่ถ้วน เพื่อให้สามารถวางแผนกลยุทธ์ และบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากเกิดการต่อต้านจนเกิดความเสียหายขึ้นแล้วจะบริหารได้ยาก หรืออาจจะต้องยกเลิกการเปลี่ยนแปลงนั้นไปเลยก็มี

3. กำหนด และวางแผนมอบหมายความรับผิดชอบ (allocating responsibility) ในฐานะนักบริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทีมงานที่มีความเข้าใจในความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารจะต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงอย่างถ่องแท้ว่าเหตุใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง อะไรจะเกิดขึ้นถ้าองค์การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น และโอกาสที่จะไม่รับความเปลี่ยนแปลงนั้นมีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนมองเห็นไปในอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้วมีอะไรเป็นข้อดี และมีอะไรเป็นข้อเสียบ้าง เมื่อได้ทำความเข้าใจกันในทีมของผู้บริหารแล้ว ซักซ้อมรายละเอียดที่มองเห็นด้วยกันแล้ว ตลอดจนยอมรับว่าต้องบริหารให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวแล้ว จึงร่วมกันตกลงแบ่งความรับผิดชอบกันให้ได้ ดังนี้

3.1 ใครจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านใดเพื่อให้ทั้งทีมมีเอกภาพ เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์ ทีมงานตอบข้อโต้แย้ง และตอบคำถาม ทีมงานพัฒนา และฝึกอบรมทีมงานแก้ปัญหาข้อจำกัดต่างๆ ทีมงานส่งเสริมการมีส่วนร่วม และทีมงานประสานความร่วมมือ เป็นต้น โดยผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าทีมแต่ละทีมมีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นที่ถูกต้องด้านข้อมูลของความเปลี่ยนแปลงให้แก่ทีมงานของตัวเองก่อนเพื่อให้แต่ละทีมสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้

3.2 จัดให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว และชัดเจนเพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อน และข่าวลือ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านมากขึ้น โดยเฉพาะทีมงานของผู้บริหารระดับสูงด้วยกัน จะต้องทำให้เกิดการสื่อสารสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างคล่องตัว และทันเวลา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. พัฒนายุทธศาสตร์ และนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารความเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (developing and implementing strategies) โดยทีมงานผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำของทีมงานแต่ละทีม ต้องร่วมประชุม และกำหนดยุทธศาสตร์ หรือแนวทางร่วมกันเพื่อจะได้เข้าใจ และดำเนินไปด้วยกันได้ เกิดความชัดเจนว่าทีมงานได้ใช้แนวทาง และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อจะได้ร่วมกันดำเนินงานให้สอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน ดังนี้

4.1 เป้าหมาย (target) ที่คาดว่าจะไปให้ถึงโดยใช้กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของแต่ละทีมซึ่งจะต้องสอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน

4.2 ระยะเวลา (time) ที่แต่ละกลยุทธ์เริ่มนำสู่การปฏิบัติ และการสิ้นสุด

4.3 วิธีการวัดผล (assessing method) เพื่อจะให้สามารถทราบได้ว่า บรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้แต่ละกลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ที่ใช้ ควรมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจนรวมอยู่ด้วย

5. การติดตามความก้าวหน้า (progress monitoring) โดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้แล้วเพื่อการดำเนินการเรื่องต่างๆต่อไป ดังนี้

5.1 ปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์ที่ยังไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร ให้มีความเหมาะสมและทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของปัญหาให้ได้มากขึ้น

5.2 เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ใหม่ๆให้สามารถเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่มีอยู่แล้วเข้าด้วยกันให้เกิดความกระชับ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ยกย่องชมเชย และปูนบำเหน็จรางวัลให้แก่ทีมงานแต่ละทีมที่ได้ร่วมมือกันในการบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.4 เพื่อร่วมกันภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับ และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่จะเกิดมีขึ้นอีกในอนาคต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.5 ประสานความคิด และประสานพลัง (synergy) ในการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมงานย่อย และทีมงานใหญ่โดยส่วนรวมเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่ยาก และซับซ้อนกว่า เดิมได้มากขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นคนกล้าเปิดเผย
3. เป็นคนที่เชื่อมั่นในคนอื่น
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล

โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำจึงจะดำเนินการเป็นผู้บริหารความเปลี่ยนแปลงโดยการตรวจวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ระบุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหาร และการนำไปใช้ ตลอดจนติดตามการตรวจประเมินความก้าวหน้าในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้นมาใช้ในการศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสิทธิผลองค์การเป็นเป้าหมายของทุกองค์การซึ่งเป็นตัวชี้วัด และเป็นแนวทางให้แก่องค์การ สมาชิกขององค์การ เป้าหมายจะส่งเสริมให้พฤติกรรม และทีมงานระหว่างหน่วยงานมีความสอดคล้อง มีการคาดหวังให้เป้าหมายสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์การ ประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินแสดงซึ่งความสำเร็จขององค์การ ฉะนั้นผู้บริหารองค์การควรมีแนวคิดด้านประสิทธิผลประยุกต์ใช้เหมาะสม และเลือกนำไปปฏิบัติให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย (ภรณี มหานนท์, 2529; นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2544; พิทยา บวรวัฒนา, 2546; Reimann, 1975) โดยในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ ความหมายของประสิทธิผลองค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การเป็นแนวความคิดที่มีความซับซ้อน ความหมายของประสิทธิผลองค์การมีหลากหลาย และได้รับการพัฒนาขยายความมาโดยตลอด สรุปได้ดังนี้

ภรณี มหานนท์ (2529) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่างๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเดียวกันกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในด้านผลกำไรใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิภาพ หรือปริมาณของผลผลิต ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับ Etzioni (1964); Northcraft and Neale (1990) ได้ให้ความเห็นสอดคล้องว่า ประสิทธิผลองค์การเน้นระดับความสามารถขององค์การในการทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆที่กำหนดไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2546) เห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับคำว่าเป้าหมายขององค์การ องค์การมีประสิทธิผลสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุสภาพที่องค์การตั้งไว้ หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

Amstrong, Kenneth, and Savage (1989) ให้ความหมายว่า โรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้วิจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของระบบ

ลักษณะของประสิทธิผลองค์การ

Cameron and Whetten (1983) ได้สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ 2 ประการคือ

1. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ไม่มีรูปแบบที่เป็นสากล ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีทฤษฎีองค์การที่เป็นสากล ดังนั้นรูปแบบของประสิทธิผลขององค์การจึงมีหลากหลาย

2. การพัฒนากรอบการประเมินประสิทธิผลองค์การมีคุณค่ามากกว่าความพยายามที่จะพัฒนาทฤษฎีประสิทธิผลองค์การ ทั้งเนื่องจากไม่มีใครสามารถกำหนดเกณฑ์ประสิทธิผลได้ดีที่สุด แต่สามารถกำหนดเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมสอดคล้องกับมโนทัศน์เฉพาะได้ ดังนั้นจึงควรออกแบบเกณฑ์ประสิทธิผลเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกว่าการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

ลักษณะของประสิทธิผลองค์การจึงมีลักษณะเป็นภาวะสันนิษฐาน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลหรือทฤษฎีองค์การเพียงทฤษฎีเดียวไม่สามารถที่จะสรุปเกณฑ์ที่ช่วยในการประเมินได้ Cameron and Whetten (1983) กำหนดขอบเขตของภาวะสันนิษฐานของประสิทธิผลและการนิยามตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การไว้ 7 ประการคือ

1. กำหนดมุมมองผู้ประเมิน เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน จึงทำให้นิยามประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน ต้องยอมรับว่าองค์การมีประสิทธิผลในเรื่องหนึ่งแต่ผู้ประเมินเห็นว่าองค์การควรมีประสิทธิผลในอีกเรื่องหนึ่ง ดังนั้นจึงควรนิยามประสิทธิผลและกำหนดมโนทัศน์ของผู้ประเมินให้ชัดเจน

2. กำหนดขอบเขตของกิจกรรม เป็นการกำหนดจากกิจกรรมที่ต้องการเน้น ศักยภาพขององค์การและความต้องการภายนอกองค์การ จากการศึกษาพบว่า กิจกรรมองค์การจะเปลี่ยนไปตาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วงจรชีวิตขององค์การ และหากประเมินประสิทธิผลขององค์การไม่ถูกต้อง จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด ดังนั้นเมื่อมีการประเมินประสิทธิผลองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับความชัดเจนของขอบเขตที่ได้รับการประเมิน ซึ่งถ้าหากไม่มีความชัดเจนแล้วอาจนำไปสู่ความสับสน ผลการวิจัยที่ขัดแย้งและการตัดสินใจในเรื่องประสิทธิผลที่ไม่ถูกต้อง

3. กำหนดระดับวิเคราะห์ การพิจารณาประสิทธิผลองค์การสามารถวิเคราะห์ได้ในระดับบุคคลระดับฝ่าย และระดับสังคม ถ้าไม่มีการพิจารณาถึงระดับการวิเคราะห์อย่างเหมาะสมการพิจารณาประสิทธิผลองค์การจะไม่มีความหมาย ระดับการวิเคราะห์ที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ขอบเขต จุดประสงค์ของการประเมินและบริบทของการตัดสินใจ

4. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมิน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินที่ชัดเจนจะช่วยสนับสนุนการพิจารณาถึงกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ขอบเขต ระดับการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม

5. กำหนดกรอบเวลาที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิผลองค์การในช่วงระยะสั้นกับในช่วงระยะยาวอาจไม่สอดคล้องกันเช่น องค์การที่ประสิทธิผลในช่วงระยะสั้น บางองค์การมีประสิทธิผลในช่วงระยะยาว หรือในทางกลับกัน ดังนั้นการพิจารณาประสิทธิผลองค์การจะต้องกำหนดกรอบเวลาให้ชัดเจน หากกำหนดไม่ชัดเจนจะทำให้มีปัญหาในการประเมิน

6. กำหนดประเภทของข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิผลองค์การมี 2 ลักษณะคือ ข้อมูลภววิสัย (objective data) เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสารขององค์การเช่น บันทึกต่างๆ และข้อมูลอัตวิสัย (subjective data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรับรู้โดยสัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม โดยทั่วไปข้อมูลอัตนัยจะมีความลำเอียงมากกว่าข้อมูลปรนัย การเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูล เพื่อพิจารณาประสิทธิผลองค์การมีความสำคัญมาก ต้องกำหนดประเภทของข้อมูลให้ชัดเจน

7. กำหนดเกณฑ์การตัดสินของประสิทธิผลขององค์การ กำหนดเกณฑ์การตัดสินประสิทธิผลองค์การมีหลายแนวซึ่งอาจทำให้ผลพิจารณาองค์การมีประสิทธิผลเมื่อใช้เกณฑ์หนึ่งและไม่มีประสิทธิผลเมื่อใช้เกณฑ์อีกอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจให้ชัดเจน Cameron (1986) ศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะการทางการศึกษาของ New England จำนวน 6 สถาบัน ในระดับปริญญาตรี โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์คณาอาจารย์สถาบันละประมาน 10 คน โดยการขอให้ตอบข้อคำถามใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่ององค์การที่มีประสิทธิผล มีลักษณะขององค์การอย่างไร อะไรในสถาบันแห่งนี้ที่แตกต่างจากสถาบันอื่นในด้านของประสิทธิผล สิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้สถาบันมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อะไรคือสิ่งที่ทำให้สถาบันมีประสิทธิผล จากตัวแปร 130 ตัว ที่ได้จากหนังสือต่างๆ มีตัวแปรใดบ้างที่สามารถใช้ได้กับความมีประสิทธิผลของสถาบันแห่งนี้ และมีตัวแปรใดบ้างที่ไม่สามารถใช้วัดได้ หรือไม่มีข้อมูลที่หาได้เกี่ยวกับตัวแปรนี้ ผลการศึกษาโดยสัมภาษณ์ดังกล่าว ปรากฏได้ระบุมิติประสิทธิผลองค์การและเกณฑ์การบ่งชี้ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2544) ดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้เรียนเรื่องการศึกษา (student educational satisfaction) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อประสบการณ์ทางการศึกษาในสถาบัน

2. พัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน (student academic development) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ การขยายความรอบรู้ทางวิชาการ ความเจริญและความก้าวหน้าของผู้เรียนในสถาบัน

3. พัฒนาการทางวิชาชีพของผู้เรียน (student career development) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ การขยายพัฒนาการทางอาชีพของผู้เรียน เน้นที่พัฒนาการทางการศึกษาเพื่ออาชีพ และโอกาสสำหรับพัฒนาการการศึกษาเพื่ออาชีพซึ่งจัดโดยสถาบัน

4. พัฒนาการส่วนบุคคลของผู้เรียน (student personal development) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ พัฒนาการของผู้เรียนที่ไม่ใช่ในด้านวิชาการ และการศึกษาเพื่ออาชีพคือ ทางด้านร่างกาย ทางอารมณ์สังคม หรือวัฒนธรรม เน้นที่พัฒนาการส่วนบุคคล และโอกาสที่สถาบันจัดเพื่อพัฒนาบุคคล

5. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และผู้บริหาร (administrator employment satisfaction) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ ความพึงพอใจในงาน และการทำงานในสถาบัน

6. พัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์ (professional development and quality of the faculty) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ การขยายความรอบรู้ทางวิชาชีพ และพัฒนาการของอาจารย์ และสิ่งจูงใจที่สถาบันจัดขึ้น

7. การเป็นระบบเปิด และความสัมพันธ์ต่อชุมชน (system openness and community interaction) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ การเน้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับตัว และการบริการต่อสังคมภายนอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรภายนอก (ability to acquire resource) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรจากสังคมภายนอก เช่น มีครูที่ดี การสนับสนุนด้านงบประมาณ

9. สุขภาพองค์การ (organizational health) มีเกณฑ์ตัวบ่งชี้คือ ความเมตตากรุณา ความกระปรี้กระเปร่า ความอยู่ได้ในกระบวนการภายใน และการดำเนินการของสถาบัน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนในสภาพความเป็นจริงนั้นถือว่ามีความหมายใกล้เคียงกับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากโรงเรียนก็ถือว่าเป็นองค์การๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ดังนี้

ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือของขวัญของสมาชิกในโรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

Hoy and Furguson (1985) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอาจพิจารณาจาก

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. มีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ความสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Dessler (1986) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Reid and Other (1988) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่า ครูบางคนได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Hoy and Miskel (2001) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนว่าการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี และสามารถในการจัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในผลที่เกิดขึ้นของโรงเรียน ปรับตัวให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความมุ่งหวังของสังคมได้เป็นอย่างดี

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถประเมินได้ 3 แนวทาง (ภรณี กีร์ติบุตร มหานนท์, 2529 ; Hoy and Miskel, 2001) คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมิน เช่น วัดความสำเร็จจากความสามารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (the system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (input) มากกว่าผลผลิต (output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น Seashore and Yuctman (1967 อ้างถึงใน กรรณิกา เจิมเทียนชัย, 2538) ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multi criteria of effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประสิทธิผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จต่อองค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยวิธีนี้ ได้แก่

3.1 แนวคิดของ Caplow (1964 อ้างใน ภรณี กีร์ติบุตร มหานนท์, 2529) โดย Caplow เสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึงความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก และ 4) ความสำเร็จขององค์การ

3.2 แนวคิดของ Parson (1964 อ้างใน Hoy and Miskel, 2001) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้

1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (adaptation)

2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) การบูรณาการ (integration)

4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (latency)

3.3 แนวคิดของ Mahoney and Weitzel (1969 cited in Streers, 1977) ให้แนวคิดเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ และหน่วยงานวิจัยและพัฒนา เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

3.4 แนวคิดของ Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1) ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต

2) ประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการปรับตัว

4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

3.5 แนวคิดของ Gibson and et.al. (1979) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต

2) ประสิทธิภาพ

3) ความพึงพอใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4) ความสามารถในการปรับตัว

5) การพัฒนา และการอยู่รอด

3.6 แนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1979 อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1) ความสามัคคีของบุคลากร

2) นวัตกรรมในโรงเรียน

3) การพัฒนาบุคลากร

3.7 แนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

2) การบรรลุเป้าหมาย

3) ความพึงพอใจในการทำงาน

4) ความสนใจในชีวิต

3.8 แนวคิดของ Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก

5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม

6) มีการพัฒนาบุคลากร

7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

9) ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องประสิทธิผลขององค์การจะพบว่า ไม่มีเกณฑ์ใดที่เป็นสากลและประเมินประสิทธิผลขององค์การได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ และทุกองค์การ (Cameron, 1980 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001) การประเมินควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์การนั้นๆ

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ของ Butterworth (1992) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากมีความครอบคลุม และสามารถประเมินประสิทธิผลขององค์การได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

Butterworth (1992) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 10 ข้อ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ไว้ว่า โรงเรียนดีๆไม่อาจเป็นแบบพิมพ์เดียวกันทั้งหมด มีทั้งขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ในเมืองใหญ่ หรือชานเมือง ในพื้นที่ที่ร่ำรวย หรือในชุมชนยากจน เป็นโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนศาสนา บางแห่งเป็นชั้นเรียนแบบเปิด (open classroom) ชั้นเรียนต่างอายุ (multi-aged class group) ชั้นเรียนแบบพึ่งตนเอง (self – contained classroom) และอีกหลายๆ แบบ อย่างไรก็ตามทั้งๆที่โรงเรียนมีรูปแบบแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การนำที่เข้มแข็ง (leadership) ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผล เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่นักเรียนและครูคาดหวังสูงแต่เป็นจริง ไม่ปิดบังตนเองส่งเสียงออกมาทางอินเตอร์คอม เก็บตัวในห้องทำงาน ให้เวลาทั้งวันกับงานเอกสาร ครูใหญ่ต้องปรากฏตัว และรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในโรงเรียน ต้องไปเยี่ยมชั้นเรียน พูดคุยกับผู้ปกครอง และครู รู้จักชื่อนักเรียน และแสดงความยินดีเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลเป็นผู้มีอำนาจ แต่ไม่ต้องใช้อำนาจ ต้องรู้ว่าเมื่อใดจะถอยออกไป และให้ครูที่เฉลียวฉลาด (talented teacher) มีบทบาทสอนโดยไม่ต้องเป็นทางการมาก ต้องมีความมั่นใจที่จะสร้างพลังให้ครู และให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ

2. ครู (staff) ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะมีบรรยากาศที่ทุกคนเอาใจใส่โรงเรียน และทำงานร่วมกันเป็นทีม นักการภารโรงเอาใจใส่ดูแลให้ห้องทั้งหลายสะอาดสะอ้าน ครูเอาใจใส่ว่านักเรียนต้องได้เรียนรู้ ครูเป็นผู้อุทิศ และมีคุณภาพ กระตือรือร้นในการสอน และต้องการช่วยเหลือให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การสอน (instruction) มีวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบในโรงเรียน การสอนที่ดีต้องมีชีวิตชีวา สร้างสรรค์ ให้ความรู้ความคิด เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน ยืดหยุ่น และแยกเฉพาะให้ตอบสนองนักเรียนอัจฉริยะโดยไม่ทำร้ายนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้ากว่า

4. การพัฒนาครู (staff development) ครูที่ดีจะปฏิบัติต่อเนื่องในการค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆ และมีประสิทธิผล ครูจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เข้าเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ไปเยี่ยมชั้นเรียนครูอื่น ช่วยฝึกฝนครูใหม่ และเข้าไปดูการฝึกปฏิบัติในที่พัก เช่น มีครูคนหนึ่งซึ่งสอนมานานปีเล่าถึงความตื่นเต้นตอนปิดภาคเรียนครั้งหลังที่เธอได้เรียนรู้วรรณกรรมเกี่ยวกับเด็กเกี่ยวกับเงินทุนที่ Oxford ซึ่งทำให้เกิดความคิดใหม่ๆที่จะเพิ่มพูนให้แก่นักเรียน

5. หลักสูตร (curriculum) หลักสูตรที่ดีได้รับการออกแบบอย่างดี หลากหลาย ท้าทายผู้เรียน และเหมาะกับวัยผู้เรียน ไม่ใช่เพียงติดไว้บนแผ่นป้ายที่ฝาผนังโรงเรียน แต่ให้ประโยชน์แก่ทรัพยากรชุมชน นอกจากผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทักษะพื้นฐาน ยังสามารถรู้วิธีแก้ปัญหา ทำวิจัย ทดสอบสมมุติฐาน เรียนรู้การตั้งคำถาม และรู้แหล่งค้นหาคำตอบ สมุดแบบฝึกหัดได้เก็บไว้มาก และนักเรียนได้อ่านวรรณกรรมที่ดีสำหรับเด็ก หลักสูตรที่ดียืดหยุ่นสำหรับการให้โอกาสเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้เรียน และยืดหยุ่นสำหรับครูที่สนใจพัฒนา และมีสติปัญญาสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. เป้าหมาย และความคาดหวัง (goal and expectations) ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป้าหมาย และความคาดหวังได้รับการกำหนดได้ดี ชัดเจน และมีส่วนร่วมโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการชัดเจน และคาดหวังว่า นักเรียนเป็นผู้ขยันหมั่นเพียร ผู้เรียน รู้ว่าถูกคาดหวังว่าต้องประสบความสำเร็จ และโรงเรียนเชื่อว่าผู้เรียนจะเป็นไปตามความคาดหวัง มีมาตรฐานสูง แต่ปฏิบัติได้จริง ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีผลต่อระยะเวลา วิธีการเรียนรู้เข้าใจ และนำไปใช้ มีกฎระเบียบต่างๆชัดเจน ได้รับการปฏิบัติตามอย่างมั่นคง และยั่งยืน ผู้เรียนต่างรู้ว่าต้องเป็นผู้มีมารยาท และให้ความเคารพในการพบปะสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ

7. บรรยากาศโรงเรียน (school atmosphere) เมื่อเดินเข้าไปในโรงเรียน หรือห้องเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องรู้สึกได้ในการมีประสิทธิผล บรรยากาศในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และสนุกสนาน เด็กๆ มีชีวิตชีวา และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่ตาลอยฝันกลางวัน ส่งโน้ตถึงกัน อ่านการ์ตูนใต้โต๊ะ หรือมีกิริยาที่ไม่ใช่อยู่ระหว่างการเรียน ส่วนครูในระหว่างปฏิบัติการสอนนั้นครูไม่ปรากฏการเฉื่อยชา ไม่มีกะจิตกะใจ และแสดงพฤติกรรมคอยบอกคำตอบตามหนังสือเฉลย แต่มีความน่ารัก สนใจ รับผิดชอบตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้ความรู้สึกว่าขณะนั้นทั้งนักเรียน และครูมีพันธสัญญาร่วมกันในการทำงานที่สำคัญ

8. การประเมินตนเอง (self – evaluation) โรงเรียนที่ดีไม่หยุดยั้งกับชื่อเสียงเกียรติยศที่มี ตั้งคำถามอยู่เสมอว่า กำลังทำอะไร และกำลังทำอย่างไร รู้ว่าจุดใดที่ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการ ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อนในบริบทของโรงเรียน โรงเรียนที่ดีเปิดรับความคิดใหม่ๆ และไม่หยุดค้นหาวิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นเสมอ

9. การติดต่อประสานงาน (communication) โรงเรียนที่ดีส่งเสริมการติดต่อประสานงาน ครูมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น และอภิปรายปัญหาต่างๆอย่างไม่เป็นทางการในเวลากาแฟ เช่นเดียวกับในการประชุมอย่างเป็นทางการเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และผู้ปกครองในพื้นฐานปกติ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีส่วนร่วมในข้อมูลต่างๆ

10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (parent and community involvement) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลตระหนักดีว่า ผู้ปกครองคือ หุ้นส่วนไม่ใช่ปรปักษ์ ผู้บริหาร และครูหาโอกาสสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างมีความหมายด้านการศึกษาของเด็ก ในทางกลับกันผู้ปกครองยินดีอุทิศเวลา และสติปัญญาให้แก่ ห้องสมุด ห้องเรียน เอกสาร และประโยชน์ที่จะได้รับ โรงเรียนที่ดีใช้แหล่งเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชุมชนเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมในโครงการระดับสูงขึ้นซึ่งชุมชนได้จัดบริการไว้ และพึงระลึกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ไม่สามารถทำได้เหมือนตัดชุดจากผ้าชนิดเดียวกัน มีความแตกต่างกันหลากหลาย หากแต่ละโรงเรียนมีพันธกิจที่ชัดเจน และเข้าใจถึงวิธีการที่จะทำพันธกิจนั้นให้สมบูรณ์

จากแนวคิดของ Butterworth (1992) เกี่ยวกับองค์ประกอบ 10 ข้อ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนี้หากพิจารณาในเชิงรายละเอียดการปฏิบัติแล้ว สามารถสรุปได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

   1.1 การนำที่เข้มแข็ง
   1.2 ประเมินตนเอง
   1.3 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล
   1.4 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ด้านการพัฒนางาน ประกอบด้วย

   2.1 ทำงานเป็นทีม
   2.2 การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี
   2.3 ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ
   2.4 พัฒนาหลักสูตร
   2.5 เป้าหมายชัดเจน
   2.6 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

พิจารณาในเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติ การที่ผู้บริหารจะดำเนินการให้โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารน่าจะสร้างด้านที่ 1 ให้เกิดขึ้นก่อน คือ ด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การนำที่เข้มแข็ง ประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เมื่อเกิดความเข้มแข็งในด้านที่ 1 แล้ว ดำเนินการต่อไปในด้านที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย ทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน ซึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การดำเนินการตามลักษณะนี้ น่าจะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถนำโรงเรียนไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้

Herman (1993) ได้ให้แนวคิดโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ข้อ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำทางการศึกษาเข้มแข็ง (2) ครู และผู้บริหารคาดหวังสูงในตัวผู้เรียน (3) โรงเรียนมีบรรยากาศปลอดภัย เป็นระเบียบเอื้อต่อการเรียนรู้ (4) มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเชี่ยวชาญในทักษะพื้นฐาน ด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และภาษาศาสตร์ (5) รายงานความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียนรายบุคคลต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (6) มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

Murnane (1996) ได้กล่าวถึงทักษะ 6 ประการของนักเรียนที่ทำให้ประสบความสำเร็จ (1) การอ่านจบเกรด 9 หรือสูงกว่า (2) การคำนวณจบเกรด 9 หรือสูงกว่า (3) สามารถแก้ปัญหากึ่งมีโครงสร้างซึ่งมีการสร้างสมมติฐาน และทดสอบ (4) สามารถทำงานกลุ่มกับผู้ที่มีภูมิหลังต่างกันหลากหลาย (5) สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิผลทั้งการพูดและการเขียน (6) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้โดยอย่างน้อยใช้โปรแกรมพื้นฐานได้

แนวคิดที่เชื่อมโยงไปถึงผลการวิจัยนั้น Edmunds (1979 อ้างถึงใน Butterworth, 1992) ให้แนวคิด หรือคำจำกัดความจากประสบการณ์ที่ปฏิบัติอยู่เสมอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลคือ โรงเรียนที่สะท้อนการสอน เพื่อพันธกิจการเรียนรู้ในรูปของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่งแสดงในรูปความสัมพันธ์ของคุณภาพ และเสมอภาค โรงเรียนที่กำลังพัฒนาคือ โรงเรียนที่สามารถแสดงให้เห็นการเพิ่มจำนวนนักเรียนทุกกลุ่มแต่ละปี (สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม เชื้อชาติ เพศ) โดยร้อยละที่เพิ่มขึ้นคือ ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ (academic mastery) หรือการลดลงรายปีของช่องว่างระหว่างร้อยละของนักเรียนแต่ละกลุ่มในความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือการเพิ่มขึ้นรายปีในสัดส่วนของนักเรียนจากทุกกลุ่มที่มีคะแนนทางวิชาการยอดเยี่ยม (academic excellence) ความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นเบื้องต้นของทักษะพื้นฐาน ซึ่งยืนยันความสำเร็จของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นสูงขึ้นในปีถัดไป ทักษะ เจตคติ และความรู้ ถูกกำหนดให้อยู่ในกระบวนการจัดการศึกษาตามหลักสูตรท้องถิ่น การวิจัยด้านประสิทธิผลโรงเรียนทศวรรษที่ 3 โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีหลักสำคัญคือ ทำในสิ่งที่ทำให้ทุกอย่างดี และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำแล้วไม่ราบรื่น สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมซึ่งทุกคนมุ่งสู่เป้าหมาย การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียนทุกคน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณลักษณะบางประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีสมมุติฐานมาจากความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของสถิติซึ่งผลการวิจัยพบมาก่อนหน้านี้หลายปี การวิจัยความสัมพันธ์พบว่า ไม่อาจพิจารณามั่นใจในตัวสาเหตุ และผลกระทบในการวิจัย ด้านการศึกษาการวิจัยเชิงความสัมพันธ์พบว่ามีประโยชน์ต่อทิศทางการตัดสินใจของเขตพื้นที่ และโรงเรียนที่จะพัฒนาการศึกษาของนักเรียนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ

ในการศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การนั้นเป็นผลมาจากการศึกษาภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำจากอดีตจนทำให้เกิดมีทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นหลายทฤษฎี ในบรรดาทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ ล้วนมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน แนวคิดจากนักวิชาการทางด้านการศึกษาหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดใหม่ เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ควรมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) (Bass, 1985; Sergiovanni, 1989) ซึ่งเป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้อง ซึ่งผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของบุคคล และระบบที่ดีขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงไหน ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Reid et al., 1988) ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกำลังอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ตาม ช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือประสิทธิผลองค์การตามเกณฑ์ต่างๆ สูงขึ้นซึ่ง Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแล้วพบว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลนั้นจะมีลักษณะคือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Holt and Hinds (1994) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่น่าสนใจว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะให้นิยามได้อย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คือ องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับ และการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และผู้ปกครอง องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตรการสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Caldwell and Spinks (1990) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ถือว่าเป็นเกณฑ์แบบอุดมคติ (ideal type) แม้แต่โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงอาจจะมีไม่ครบทุกรายการ แต่ก็มีประโยชน์ที่จะใช้วัดความมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังนี้ ด้านหลักสูตร โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาชัดเจน โรงเรียนมีผลงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุล และเป็นระบบ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรู้ได้ โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูงด้านการตัดสินใจ บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายโรงเรียนในระดับสูง คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง ด้านทรัพยากร โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสอดคล้องกับ Delaney (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับพัฒนาการของโรงเรียน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน กรณีศึกษาที่เขตการศึกษา Edmonton ประเทศ Canada ผลจากการศึกษาพบว่า ครู และผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลต่อพัฒนาการของโรงเรียน และข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยนี้คือ สไตล์ หรือแบบของภาวะผู้นำของครูใหญ่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จ Goodhart (1990) พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ด้านมุ่งงานสามารถอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญ Herzog (1990) พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน King (1989) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) สามารถทำนายความพึงพอใจ และความสำเร็จในการทำงาน ได้ดีกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) Moriarty (1989) พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกเป็น 2 ด้าน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

อภิวรรณา แก้วเล็ก (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ประสิทธิผลของการดำเนินการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน2 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จารุณี มุฒพรหม (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ใน 6 ด้านคือ ด้านหลักสูตรการสอน และเทคโนโลยีโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศ และด้านกระบวนการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง เครื่องมือในการวิจัยในเชิงคุณภาพเป็นแบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน มีระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรยากาศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากร ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก็พบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้น ด้านการตัดสินใจเพียงด้านเดียวที่มีระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

วันชัย ศิริรัตนปัญญากร (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมีประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ในด้านปัจจัยป้อนเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้านมีประสิทธิผลเชิงระบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือ ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัย ด้านผลผลิต และตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ ด้านปัจจัยป้อนเข้า และผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า ระดับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

สัณห์พิชชา ชวนสำราญ (2545) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านส่วนตัว คือด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ ด้านวิชาการ และด้านความสามารถในการบริหารงาน และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรีโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านส่วนตัว และวิชาชีพของของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

อภิวัฒน์ แสนคุ้ม (2546) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (4) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามประสบการณ์ และการดำรงตำแหน่ง เก็บ และรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในระดับปานกลาง แบบมุ่งความสำเร็จ แบบสนับสนุน และแบบให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก การใช้แบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาตามประสบการณ์ และการดำรงตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการสอนระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์เพ็ญ กลับดี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของโรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากเรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับได้แก่ ภาวะผู้นำ ทรัพยากรบุคคล และการติดต่อสื่อสารตามลำดับ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในลำดับสุดท้าย ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่อยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนการจัดหา และการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสนับสนุนของชุมชน งบประมาณ บุคคล และกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ภาระงาน และเทคโนโลยี ความขัดแย้ง การต่อรอง และภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิทธิพงษ์ ใจผูก (2547) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร ขนาดโรงเรียน และตำแหน่งบริหาร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ตามลำดับดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การทดสอบมาตรฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตำแหน่งผู้บริหารต่างกันจะทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี ส่วนตำแหน่งบริหาร และขนาดโรงเรียนไม่มีผลในการสร้างความแตกต่างให้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ รวมทั้งทราบถึงปัญหาอุปสรรค และแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับต่ำ ภาวะผู้นำแบบบริหารปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับต่ำ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับต่ำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับต่ำ ภาวะผู้นำแบบบริหารปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ เชิงลบกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการในระดับต่ำ

ศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมี 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียนการสอน

สราญรัตน์ จันทะมล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ผู้บริหาร มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่นคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

สุธิดา สมานพันธ์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ใจ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ การจัดการกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น การแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และด้านการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมอาชีพ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ การใช้การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตามของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนผู้นำการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงลบ และผู้นำแบบปล่อยเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ค้นหาปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยเป็นการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 ระดับ ที่คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยระดับนักเรียนประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง 2) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง 3) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียน 4) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและ 5) พฤติกรรมการเรียนพิเศษ ปัจจัยระดับห้องเรียนประกอบด้วย 1) อายุของครู อาจารย์ 2) วุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ 3) ประสบการณ์การสอนครู อาจารย์ 4) คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์ 5)การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ 6)พฤติกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรตามในระดับนักเรียน ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน ระดับห้องเรียน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ และในระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้องจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรตามได้ดังนี้ 1) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม 5) ความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ และกำหนดค่าน้ำหนักตัวแปรตามดังกล่าวเป็น 3, 2, 2, 2, 1 ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถาม และแบบทดสอบ 3 ฉบับ

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง แต่มีความแปรปรวน ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด และมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียนพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอน และวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวก ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวก และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

เกียรติศักดิ์ หนูแก้ว (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทานกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทาน(จังหวัด)/ หัวหน้าโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทานกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าโครงการชลประทาน เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการบริหารแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไข ยกเว้นเชิงรับ และผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

จีรศักดิ์ ศรีสุมล (2549) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ด้านการแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และด้านการจัดการอย่างเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการจัดเก็บภาษี ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น และผู้นำแบบปล่อยเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

นวพร ภูมิวณิชกิจ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณีธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลขององค์การ และเพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ในระดับต่ำ ระดับประสิทธิผลขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ การสร้างแรงบันดาลใจ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนภาวะผู้นำที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ ขณะที่ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ

น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง (2549) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม และองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภารดี บัณฑิตวิศาล (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณี การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการประปานครหลวงสำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ ใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดโดยด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับอยู่ในระดับต่ำ ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี อยู่ในระดับต่ำ ระดับประสิทธิผลขององค์การ การประปานครหลวงโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านพบว่าด้านที่มีระดับประสิทธิผลขององค์การสูงมี 3 ด้านคือ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการบริหารงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านผลการดำเนินงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่าด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลขององค์การ

ยุวรัตน์ แตงน้อย (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง กับประสิทธิผลองค์การ : ศึกษากรณีการทางพิเศษแห่งประเทศไทยโดยมีวัตถุประสงค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การ เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง รองลงมามีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง และผู้นำแบบปล่อยเสรี ในระดับน้อย ระดับประสิทธิผลขององค์การภายใต้แผนวิสาหกิจการทางพิเศษแห่งประเทศไทยปีงบประมาณ 2548-2552 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การให้รางวัลตามสถานการณ์ การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ การจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำโดยมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางอ้อมซึ่งเท่ากับ 0.17 และองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีเฉพาะค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.0017 และเมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ

พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ 2 ประเภท คือ สถิติพรรณนาโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิผลองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีประสิทธิผลองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ ส่วนความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบทบาทภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 61.20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ

งานวิจัยในประเทศ

อาภรณ์ เจียมไชยศรี (2537) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครูและประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ของระบบการประเมิน การดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การสำหรับวิทยาลัยครู และขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้โดยการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งความมีประโยชน์ขององค์ประกอบต่างๆ ของระบบการประเมิน

จากผลการวิจัยได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน 5 ด้าน เป็นภารกิจ 4 ด้านของวิทยาลัยครู และความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ ภารกิจในการผลิตบัณฑิต ภารกิจในการวิจัย ภารกิจในการบริการวิชาการแก่ชุมชน ภารกิจในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงานของวิทยาลัยครู โดยเกณฑ์ในการประเมินแต่ละด้านพิจารณาจาก ความเพียงพอด้านปัจจัย กระบวนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น และหรือ เป็นนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ และการประสานงาน และผลผลิตที่สอดคล้องกับปรัชญาอุดมศึกษา หลักการบริหารงาน และความต้องการของท้องถิ่น

งานวิจัยต่างประเทศ

Price (1968) ได้วิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวกับข้องประสิทธิผลองค์การในประเด็นความสามารถบรรลุเป้าหมาย (degree of goal achievement) โดยครอบคลุม องค์การธุรกิจ โรงพยาบาล ฑัณฑสถาน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่าสาเหตุของความแตกต่างในประสิทธิผลขององค์การคือ ตัวแปรแทรกซ้อน ซึ่งประกอบไปด้วย ผลิตภาพ ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

Cameron (1978) ได้วิจัย ประเมินประสิทธิผลองค์การระดับสถาบันอุดมศึกษาในนิวอิงแลนด์ 6 แห่ง โดยในขั้นต้นได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และอาจารย์แห่งละประมาณ 14 – 15 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามผู้บริหาร และหัวหน้าภาควิชา

ผลการวิจัย พบว่า มีมิติของประสิทธิผลองค์การ และเกณฑ์การวัดซึ่งจัดประเภทได้กว้างๆ 9 มิติ คือ ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้เรียน พัฒนาการด้านบุคลิกภาพของผู้เรียนความพึงพอใจในด้านการจ้างงานของคณาจารย์ และผู้บริหาร พัฒนาการด้านวิชาชีพของอาจารย์ ความเปิดของระบบ ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และสุขภาพขององค์การ มิติทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสิทธิผลองค์การมีหลายมิติไม่ใช่เป็นแนวความคิดเดี่ยว แต่อย่างไรก็ตามการมีประสิทธิผลองค์การในมิติหนึ่งก็ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลองค์การในอีกมิติหนึ่ง ไม่มีสถาบันการศึกษาใดมีประสิทธิผลองค์การในทุกมิติ

Worthman (1990) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นระบบราชการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การระบบราชการว่ายังคงมีอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือไม่ และระบบราชการกับประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อตัดสินว่ามิติแต่ละมิติของประสิทธิผลองค์การคือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นระบบราชการของโรงเรียนนั้นๆ หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือ D.A. Mackay's School Organizational Inventory และ Paul Mott's Indes of Perceived Organinztion Effectiveness (IPOED)

ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างราชการกับประสิทธิผลองค์การ ความสามารถในการผลิตของครูกับระดับความเป็นระบบราชการที่ครูมีประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวของครูกับระดับของความเป็นระบบราชการ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้โรงเรียน และระบบโรงเรียนหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการ และความมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีรูปแบบของความร่วมมือ ซึ่งองค์การลักษณะนี้สามารถสร้างความชื่นชมให้เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพ โรงเรียนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพการสอน และเน้นการสร้างเสริมพลังของครูใหญ่ในการนำ

Elliot (1992) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การร่วมมือกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกัน เป็นแบบในการจัดโครงสร้าง และการปรับปรุงโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือ และการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lamb (1998) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ประสิทธิผลของวิทยาลัยเฉพาะทางด้านการพยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยใช้กรอบการศึกษาประสิทธิผลองค์การของคาเมรอน สอบถามจากผู้เข้ารับบริการจำนวน 58 คน

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันดังกล่าว มีประสิทธิผลสูงสุดในด้านมิติที่อาจารย์ และผู้บริหารพึงพอใจในการจ้างงาน การพัฒนาวิชาชีพของนักศึกษา และนักศึกษาพึงพอใจกับการศึกษา และมีประสิทธิผลต่ำสุดในมิติด้านการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของอาจารย์ และความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร อีกทั้งขนาดของจำนวนนักศึกษา จำนวนอาจารย์ประจำที่ทำงานเต็มเวลา ระดับการศึกษาของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ

Peters (1998) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ การจัดหา การคัดเลือก การประเมินงาน การฝึกอบรม การจ่ายค่าจ้าง และการออกแบบงาน ในหน่วยงานรับนักศึกษากับประสิทธิผลองค์การ โดยสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน และเจ้าหน้าที่ธุรการ 927 คน

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วๆ ไปนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังเชื่อมโยงกับการประเมินผลรวม และองค์ประกอบของเกณฑ์การวัดประสิทธิผล นอกจากนี้ผลการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสัมพันธ์สูงต่อชื่อเสียงในการให้บริการแก่ลูกค้า ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ผลผลิตตามเป้าหมาย และองค์ประกอบของเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การ อีกทั้งระดับของการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การยังมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลรวม ชื่อเสียงในการให้บริการแก่ลูกค้า ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การ ซึ่งตัวแปรทำนายเกี่ยวกับการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุด คือ การให้การฝึกอบรม การจ่ายค่าจ้างตอบแทน และการออกแบบงาน

Pounder (1999) ได้วิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 7 แห่งในฮ่องกงโดยในขั้นแรกเชิญผู้บริหารมาร่วมให้ข้อมูลในการพัฒนาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่า ซึ่งมีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน 1) ผลผลิต - ประสิทธิภาพ 2) คุณภาพ 3) ความสามัคคี - ขวัญ 4) ความพร้อม – การปรับตัว 5) การจัดการข่าวสาร - การติดต่อสื่อสาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6) ความเจริญเติบโต- ความสามารถในการแสวงทรัพยากร 7) การวางแผน - กำหนดเป้าหมาย 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ9) ความมั่นคง - การควบคุม แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับถามอาจารย์และเจ้าหน้าที่ธุรการ 173 คน

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลองค์การเป็นการมีความสมดุลที่เกิดจากการเรียกร้องต่างๆ ในองค์การซึ่งสะท้อนออกมาในมิติที่สมดุลในด้านต่างๆ ของประสิทธิผลองค์การ การเน้นมิติความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติเพียงด้านใดด้านหนึ่งขององค์การ และละเลยด้านอื่นๆ จะทำให้ประสิทธิผลองค์การโดยรวมลดลง องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถรักษามิติของประสิทธิผลในด้านต่างๆไว้ให้เกิดความสมดุล นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างอย่างสำคัญในมิติด้านผลผลิต – ประสิทธิภาพ และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ องค์การที่เน้นผลผลิต –ประสิทธิภาพมากจนเกินไปอาจนำไปสู่การขาดขวัญ และกำลังใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และขาดความผูกพันต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กรและโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1998) มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ

งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัยและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นครูใหญ่และผู้รับใบอนุญาตได้ร้อยละ 74.33 และพบว่าปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวะสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหาร และปัจจัยด้านครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 53.45

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัด ประเมินประสิทธิผลขององค์การสำนักงานงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยการวิเคราะห์เอกสาร (content analysis) เกี่ยวกับความเป็นมา และสภาพปัจจุบันของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามรูปแบบบูรณาการ (integrated model) ของ Hoy and Miskel และวงจรชีวิตขององค์การ (organizational life cycle) ตามแนวคิดของ Robbins ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน 5 ด้าน คือความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต และบริการ ความสามารถในการประสานงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของตัวบ่งชี้ข้างต้นเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิต และบริการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อสำนักงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และตัวทำนายประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมดี

จามจุรี จำเมือง (2548) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน 3) เสนอแนะเพิ่มเติมรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยการอภิปรายกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัย สามารถสรุปรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 6 ด้านคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์ และเสนอวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเรียนการสอนควรมีการวางแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบการปฏิบัติงาน และจัดทรัพยากร 4) ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ 5) ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม และปฏิบัติตามจริยธรรม 6) ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียนตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจน และนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียน และสังคม

ปริยา เลิศลอย (2548) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พร้อมกับศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำดังกล่าว ด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร ขนาดของโรงเรียน และประเภทวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และ 3) บูรณาการผลการวิจัยในการบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากการสุ่มจากอาจารย์ใหญ่และครูจำนวน 290 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้าน ในระดับปานกลางค่อนไปทางระดับมาก ภาวะผู้นำด้านการท้าทาย และกล้าเผชิญกับกระบวนการ และภาวะผู้นำด้านการบำรุงขวัญ และกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านวิชาชีพ และคุณภาพของอาจารย์ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเป็นระบบเปิดและความสัมพันธ์ชุมชน

งานวิจัยต่างประเทศ

Liang (1990) ได้วิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษาอาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของสถาบันเทคนิค 34 แห่ง ใน Minnesota จำนวน 510 คน

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างบารมี การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจมีความ สัมพันธ์กับผู้รับรู้ประสิทธิผลของผู้นำ มีค่าเป็นบวกสูง (r = 0.80-0.88) องค์ประกอบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้บริหารมีค่าเป็นบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 69) ในด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้นำมีค่าเป็นบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.11) ในด้านการบริหารแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำมีค่าเป็นลบอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะของภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการับรู้ประสิทธิผลของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรการจูงใจผู้อื่น การสร้างทีมงาน การปรับ และการยืดหยุ่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ความเต็มใจยอมรับความรับผิดชอบ และการหยั่งรู้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลมีค่าเป็นบวกสูง (0.90)

Adams (1993) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาใน 60 โรงเรียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์การว่า ประสิทธิผลโรงเรียนสามารถวัดได้ตามหน้าที่องค์การ 4 ประการ คือความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ ตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ stratified

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

random sampling โรงเรียนละ 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการควบคุมองค์การ แบบวัดภาวะผู้นำในโรงเรียน ดัชนีประสิทธิผลองค์การที่รับรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การ

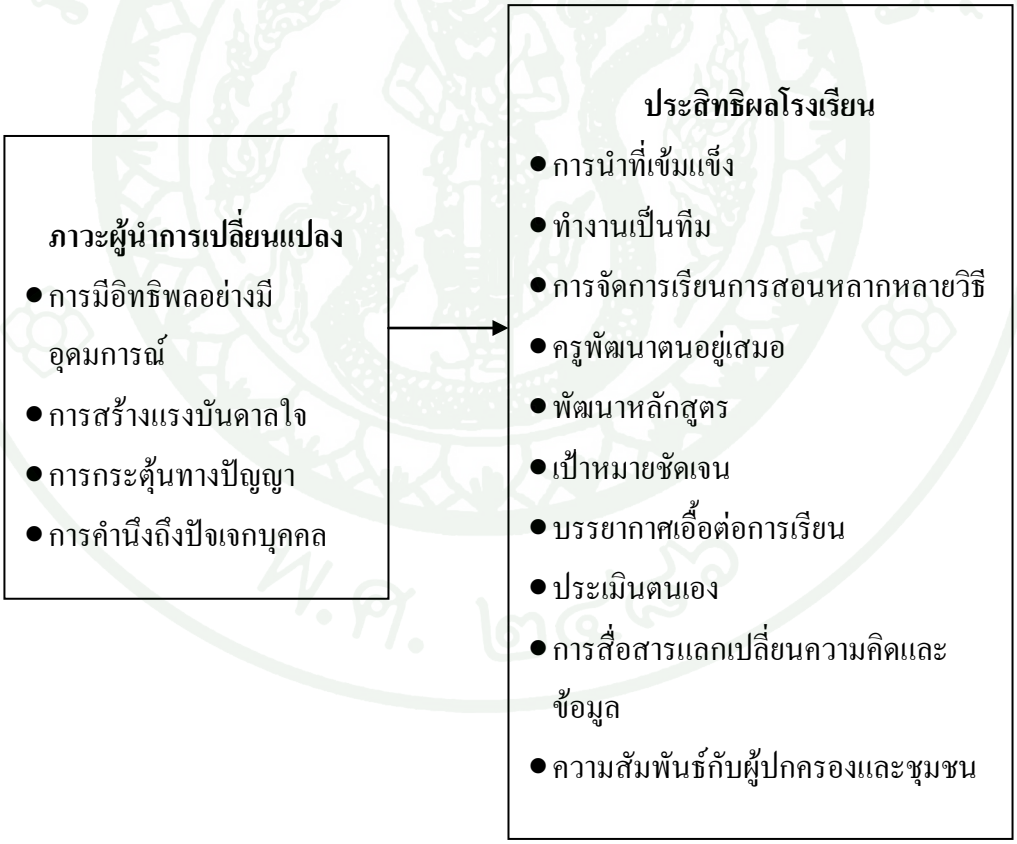
ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ ภาวะผู้นำจะสัมพันธ์กับหน้าที่ขององค์การทั้ง 4 ประการ และสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อค้นพบจากการวิจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการใช้ศึกษาครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998) มาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานวิจัยและข้อค้นพบที่ผ่านมาได้นำเอาแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass (1998) มาใช้ศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวก็สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass (1998) มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) จากงานวิจัยที่ได้ตรวจเอกสารพบว่า ไม่มีการนำเอาแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย อย่างไรก็ดี เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) กับแนวคิดของคนอื่นๆ ในงานวิจัยที่ตรวจเอกสารก็จะพบว่าแนวคิดของ Butterworth (1992) มีความครอบคลุมในประเด็นที่มากกว่าแนวคิดอื่นๆ โดยมีการกำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 10 ด้าน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์ประกอบ ด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล ด้านประเมินตนเอง และด้านการนำที่เข้มแข็ง และกลุ่มองค์ประกอบ ด้านการพัฒนางาน ซึ่งประกอบไปด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน และด้านเป้าหมายชัดเจน และจากการตรวจเอกสารพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดอื่นๆ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นหากนำเอาแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass (1998) มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของตามแนวคิดของ Butterworth (1992) ก็จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาของประเทศได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดหลักเพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1998) และแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (effective school) ตามแนวคิดของ Butterworth (1992) เรื่อง องค์ประกอบ 10 ประการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Ten common denominators of effective schools) และแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียน วางแผนการวิจัย กำหนดปัญหา เลือกพื้นที่ เวลาศึกษา กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ออกแบบแบบสอบถามเพื่อการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 และรอบที่ 2 เพื่อสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่ตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เนื่องจากมีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของCronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการควบคุมของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เมื่อผ่านการทดลอง (try-out) แล้วจะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างตามขนาดที่กำหนด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงสาเหตุ จากนั้นจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยวิธีการวิจัยมีการนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากร และตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. สรุปขั้นตอนการวิจัย

ประชากร และตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตจำนวน 116 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง คือ โรงเรียนเศรษฐเสถียร โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ และโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

ตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จากโรงเรียน จำนวน 116 โรงเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวิธีการดังนี้

วิธีการเลือกตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน(two-stage sampling) ได้ตัวอย่างครูจำนวน 1,048 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) แบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครได้จำนวน 3 เขต ดังตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยขนาดของตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเป็นการสุ่มต่อจากการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 3.1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3.1 ขนาดตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร	จำนวนครู(คน)	ขนาดตัวอย่าง(คน)
เขต 1	3,953	351
เขต 2	4,017	351
เขต 3	3.306	346

โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มี 39 โรงเรียน จำนวนครู 3,953 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง 351 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มี 35 โรงเรียน จำนวนครู 4,017 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง 351 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 มี 42 โรงเรียน จำนวนครู 3,306 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง 346 คน โดยแต่ละโรงเรียนจะสุ่มได้จำนวนครูดังตารางผนวกที่ ก1 ถึง ก4

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม

ตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. การนำที่เข้มแข็ง
2. ทำงานเป็นทีม
3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ
5. พัฒนาหลักสูตร
6. เป้าหมายชัดเจน
7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน
8. ประเมินตนเอง
9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล
10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบดังนี้ 1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ซึ่งสร้างจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษาของ Bass (1998) แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยใช้การวัดแบบ Likert - Type ตามระดับความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากอย่างยิ่ง
4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยอย่างยิ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้หลักเกณฑ์ของ Best (1977) ในการแบ่งอันตรภาคชั้น (class interval) โดยการนำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีภาวะผู้นำระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีภาวะผู้นำระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย สร้างเครื่องมือจากการรวบรวมแนวคิดลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Butterworth (1992) 10 ด้านประกอบไปด้วย การนำที่เข้มแข็ง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน การประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้การวัด Likert - Type ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยอย่างยิ่ง

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้หลักเกณฑ์ของ Best (1977) ในการแบ่งอันตรภาคชั้น (class interval) โดยการนำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการแปลผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดเนื้อหาของตัวแปรที่ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยจะออกแบบแบบสอบถามจากการศึกษารายละเอียดเนื้อหาของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยใช้เทคนิคเดลฟาย คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ตอบแบบสอบถาม 2 รอบ โดยรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและเป็นการถามแบบกว้างๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหา และประเด็นปัญหาที่จะวิจัย เพื่อระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นในรอบที่ 2 จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) โดยใช้สูตรดังนี้

สูตรที่ใช้ในการหาค่ามัธยฐาน (median) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

$$\text{Med} = L_o + \left[\frac{\frac{n}{2} - Fb}{fi} \right]$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อ L_o = คะแนนขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่เป็นมัธยฐาน

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

F_b = ความถี่สะสมของคะแนนก่อนถึงชั้นที่เป็นมัธยฐาน

fi = ความถี่ของคะแนนชั้นที่เป็นมัธยฐาน

c = ความกว้างของอันตรภาคชั้น

สูตรที่ใช้ในการหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

$$IQR = Q_3 - Q_1$$

การหาตำแหน่งควอไทล์

$$Q_1 = L_o + i\ \frac{(0.25N - F1)}{F2}$$

เมื่อ L_o = ค่าขีดจำกัดล่างของชั้นที่ Q_1อยู่

i = อันตรภาคชั้น

N = จำนวนข้อมูล

F_1 = ความถี่สะสมของชั้นก่อนชั้นที่ Q_1อยู่

F2 = ความถี่ของชั้นที่ Q_1อยู่

$$Q_3 = L_o + i\ \frac{(0.75N - F1)}{F2}$$

เมื่อ L_o = ค่าขีดจำกัดล่างของชั้นที่ Q_3อยู่

i = อันตรภาคชั้น

N = จำนวนข้อมูล

F_1 = ความถี่สะสมของชั้นก่อนชั้นที่ Q_3อยู่

F2 = ความถี่ของชั้นที่ Q_3อยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(interquartile range) ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางผนวกที่ ข1 และ ข2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเป็นปรนัย (objectivity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา และเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนสตรีนนทบุรี ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเนื่องจากมีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1990)

สูตร Cronbach's Alpha = $K/(K-1)\left(1-\frac{sumS_i^2}{S_t^2}\right)$

$sumS_i^2$ = ผลรวมค่าความแปรปรวน

S_t^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) (วิศิษฐ์ ลิ้มสมบุญชัย, 2545)

$$r = \left(\frac{\sum_{i=1}^{N}(x_i-\bar{x})(y_i-\bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i-\bar{x})}\sqrt{\sum(y_i-\bar{y})}}\right)$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งได้ผลการคำนวณ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9049

2. การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9573

3. การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9502

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9062 (ตารางผนวกที่ ข3)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับของข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.9743

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. การนำที่เข้มแข็ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.8559

2. ทำงานเป็นทีม เข้มแข็ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.7422

3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.8899

4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.7579

5. พัฒนาหลักสูตร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9168

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. เป้าหมายชัดเจน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9168

7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.8764

8. ประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9524

9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.8665

10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.9397 (ตารางผนวกที่ ข4)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับของข้อคำถามประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.9749

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่าง

2. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด ใช้ระยะเวลาระหว่าง 10 กรกฎาคม 2552 – 9 สิงหาคม 2552

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้บันทึกลงในแบบลงรหัส (coding form) เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

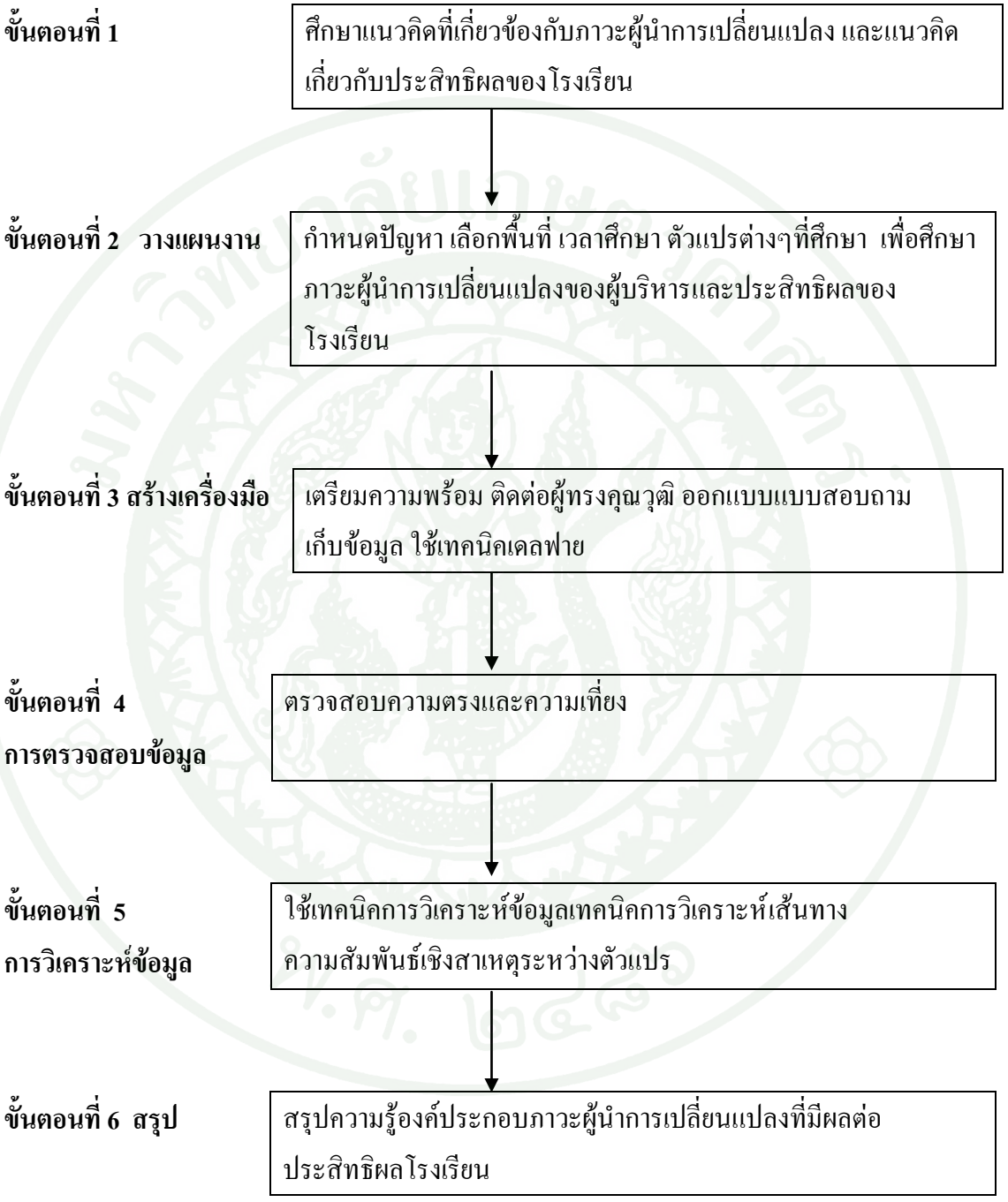
1. ความถี่ และค่าร้อยละใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงสาเหตุใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปขั้นตอนการวิจัย



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วยเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยวิเคราะห์เป็นค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

(n=1,048)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	268	25.57
หญิง	780	74.43
รวม	1,048	100.00
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	82	7.82
มากกว่า 30 ถึง 40 ปี	99	9.45
มากกว่า 40 ถึง 50 ปี	301	28.72
มากกว่า 50 ปี	566	54.01
รวม	1,048	100.00
วุฒิทางการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	2.19
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	666	63.55
ปริญญาโท	357	34.07
ปริญญาเอก	2	0.19
รวม	1,048	100.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=1,048)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน		
ไม่เกิน 5 ปี	91	8.68
มากกว่า 5 ถึง 10 ปี	60	5.72
มากกว่า 10 ถึง 15 ปี	110	10.50
มากกว่า 15 ปี	787	75.10
รวม	**1,048**	**100.00**

จากตาราง ค่าความถี่ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 74.43) อายุมากกว่า 50 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.01) ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 63.55) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.10)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998) แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

(n=1,048)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ครูเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ	4.07	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน	4.03	0.88	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม อารมณ์ มั่นคง	4.06	0.89	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ และมุ่งทำประโยชน์แก่ผู้อื่น	4.15	0.84	มาก
5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง	4.17	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.77	มาก

จากตาราง ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.82) ส่วนผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.88)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร	3.92	0.88	มาก
2. ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก	3.95	0.88	มาก
3. ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน	3.97	0.85	มาก
4. ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร	4.03	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.79	มาก

จากตาราง ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.88) ส่วนผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.88)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.96	0.92	มาก
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ	4.00	0.89	มาก
3. ผู้บริหารจูงใจ และสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มงาน/โครงการใหม่ๆ พิจารณา และหาคำตอบของปัญหาจากการ SWOT	3.91	0.90	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์	3.79	0.98	มาก
5. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน	3.84	0.94	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม	3.94	0.92	มาก
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน	4.03	0.88	มาก
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทย	3.94	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.93	0.80	มาก

จากตาราง ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.88) ส่วนผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.98)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู	3.71	1.00	มาก
2. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล	3.60	1.00	มาก
3. ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคลเพื่อประสิทธิผล และความเจริญ ก้าวหน้าขององค์กร	3.66	1.02	มาก
4. ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.01	0.90	มาก
5. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของครูและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความจำเป็นและความต้องการ	3.81	0.92	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.95	มาก
7. ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการเดินตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ	3.65	1.05	มาก
8. ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง	3.85	0.90	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.95	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.82	มาก
รวมองค์ประกอบภาวะผู้นำทุกด้าน	3.94	0.75	มาก

จากตาราง ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.90) ส่วนผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 1.00)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

สำหรับการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Butterworth (1992) 10 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย การนำที่เข้มแข็ง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน การประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ดังตารางที่ 4.6 ถึง 4.15

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.6 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนำที่เข้มแข็ง

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง มีผลงานปรากฏดังความคาดหวังของครู นักเรียนและชุมชน	3.98	0.92	มาก
2. โรงเรียนมีผู้บริหารที่ปรากฏตัว ไม่เก็บตัวในห้องทำงานมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.86	1.07	มาก
3. โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน	4.11	0.88	มาก
4. โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีอำนาจ แต่กลับไม่ใช้อำนาจ	3.35	1.13	ปานกลาง
5. โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ	4.00	0.89	มาก
6. โรงเรียนมีผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ	3.81	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.77	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการนำที่เข้มแข็ง พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.88) ส่วนโรงเรียนมีผู้บริหารที่มีอำนาจ แต่กลับไม่ใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 1.13)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.7 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และมีการทำงานอย่างเอาใจใส่โรงเรียน	3.96	0.92	มาก
2. โรงเรียนมีครูดูแลนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และขยันหมั่นเพียร	4.25	0.68	มาก
3. โรงเรียนมีครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ	4.26	0.71	มาก
4. โรงเรียนมีนักการภารโรงและลูกจ้างประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมอ	3.75	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.66	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.88) ส่วนโรงเรียนมีนักการภารโรงและลูกจ้างประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมออยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 1.00)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.8 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	4.19	0.75	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.73	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.93	0.86	มาก
4. โรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้า	3.92	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.71	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.73) ส่วนโรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้าอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.86)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.9 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีครูที่พัฒนาตนอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆที่มีประสิทธิผล	4.08	0.74	มาก
2. โรงเรียนมีครูที่เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆในหลักสูตรต่างๆที่จัดเพื่อครู และครูนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.72	มาก
3. โรงเรียนมีการนิเทศภายใน การตรวจเยี่ยม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม	3.93	0.85	มาก
4. โรงเรียนมีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.69	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีครูที่เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆในหลักสูตรต่างๆ ที่จัดเพื่อครู และครูนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.72) ส่วนโรงเรียนมีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.86)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.10 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาหลักสูตร

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน	4.15	0.75	มาก
2. โรงเรียนมีหลักสูตรหลากหลาย ท้าทาย และเหมาะแก่วัยของผู้เรียน	3.98	0.80	มาก
3. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อทรัพยากรชุมชน	3.96	0.78	มาก
4. โรงเรียนมีหลักสูตรที่พัฒนาให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐานเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ในบริบทวัฒนธรรมไทย	4.00	0.76	มาก
5. โรงเรียนมีหลักสูตรยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามความต้องการของผู้เรียน	3.99	0.77	มาก
6. โรงเรียนมีหลักสูตรซึ่งที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครู	3.91	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.68	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านพัฒนาหลักสูตร พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.75) ส่วนโรงเรียนมีหลักสูตรซึ่งที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครูอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.80)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านเป้าหมายชัดเจน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และความคาดหวังชัดเจนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.05	0.76	มาก
2. โรงเรียนมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.12	0.77	มาก
3. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	4.07	0.76	มาก
4. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม	3.96	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.67	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านเป้าหมายชัดเจน พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.77) ส่วนนักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.87)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.13	0.76	มาก
2. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน	4.18	0.72	มาก
3. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มี	4.13	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.67	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.72) ส่วนโรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และโรงเรียนมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มีอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.67 และ0.74 ตามลำดับ)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านประเมินตนเอง

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
32. โรงเรียนมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับชื่อเสียงที่มี	4.04	0.80	มาก
33. โรงเรียนมีการใช้เทคนิค swot วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	3.96	0.83	มาก
34. โรงเรียนมีข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	3.90	0.86	มาก
35. โรงเรียนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.70	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านประเมินตนเอง พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.77) ส่วนโรงเรียนมีข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.86)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.14 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระบบเครือข่าย	4.08	0.75	มาก
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.01	0.82	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดย ให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา	4.16	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.69	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดย ให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.75) ส่วนโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.82)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.15 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ประสิทธิผล
1. โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน	4.17	0.74	มาก
2. โรงเรียนมีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ	3.78	0.95	มาก
3. โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และวิทยากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน	3.88	0.88	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทางสาธารณะซึ่งชุมชนได้จัดขึ้น	4.09	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	3.98	0.63	มาก
ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม	4.03	0.58	มาก

จากตาราง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.74) ส่วนโรงเรียนมีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.95)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

   1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

   1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

   1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

   1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

   2.1 การนำที่เข้มแข็ง

   2.2 ทำงานเป็นทีม

   2.3 การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี

   2.4 ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ

   2.5 พัฒนาหลักสูตร

   2.6 เป้าหมายชัดเจน

   2.7 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.8 ประเมินตนเอง

2.9 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล

2.10 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

โดยในการวิเคราะห์จะทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงไว้ดังตารางที่ 4.16

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปร	L1	L2	L3	L4	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
L1	1.000										
L2	0.858	1.000									
L3	0.847	0.879	1.000								
L4	0.781	0.819	0.865	1.000							
E1	0.733	0.731	0.794	0.827	1.000						
E2	0.534	0.549	0.585	0.602	0.652	1.000					
E3	0.465	0.480	0.530	0.521	0.560	0.741	1.000				
E4	0.481	0.522	0.562	0.572	0.601	0.722	0.773	1.000			
E5	0.513	0.540	0.592	0.595	0.623	0.724	0.781	0.803	1.000		
E6	0.563	0.583	0.615	0.615	0.633	0.728	0.731	0.751	0.795	1.000	
E7	0.446	0.480	0.501	0.497	0.525	0.682	0.702	0.695	0.708	0.744	1.000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตัวแปร	L1	L2	L3	L4	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
E8	0.555	0.591	0.639	0.617	0.645	0.717	0.737	0.758	0.779	0.809	0.759	1.000		
E9	0.517	0.528	0.567	0.581	0.592	0.642	0.632	0.656	0.687	0.733	0.654	0.771	1.000	
E10	0.476	0.503	0.537	0.556	0.572	0.602	0.621	0.637	0.670	0.679	0.628	0.727	0.755	1.000

หมายเหตุ: L1 ถึง L4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน

E1 ถึง E10 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน

ที่มา: จากการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำที่เข้มแข็งเท่ากับ 0.733

2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.534

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธีเท่ากับ 0.465

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอเท่ากับ 0.481

5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเท่ากับ 0.513

6. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านเป้าหมายชัดเจนเท่ากับ 0.563

7. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนเท่ากับ 0.446

8. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านประเมินตนเองเท่ากับ 0.555

9. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลเท่ากับ 0.517

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

10. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเท่ากับ 0.476

สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำที่เข้มแข็งเท่ากับ 0.731

2. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.549

3. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธีเท่ากับ 0.480

4. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอเท่ากับ 0.522

5. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเท่ากับ 0.540

6. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านเป้าหมายชัดเจนเท่ากับ 0.583

7. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนเท่ากับ 0.480

8. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านประเมินตนเองเท่ากับ 0.591

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

9. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูลเท่ากับ 0.528

10. การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนเท่ากับ 0.503

องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำที่เข้มแข็งเท่ากับ 0.794

2. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.585

3. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธีเท่ากับ 0.530

4. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอเท่ากับ 0.562

5. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเท่ากับ 0.592

6. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านเป้าหมายชัดเจนเท่ากับ 0.615

7. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนเท่ากับ 0.501

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านประเมินตนเองเท่ากับ 0.639

9. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูลเท่ากับ 0.567

10. การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนเท่ากับ 0.537

องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านดังนี้

1. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำที่เข้มแข็งเท่ากับ 0.827

2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.602

3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธีเท่ากับ 0.521

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอเท่ากับ 0.572

5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอเท่ากับ 0.595

6. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านเป้าหมายชัดเจนเท่ากับ 0.615

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนเท่ากับ 0.497

8. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านประเมินตนเองเท่ากับ 0.617

9. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูลเท่ากับ 0.581

10. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนเท่ากับ 0.556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model: LISREL) โดยใช้เทคนิค path analysis เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในแบบจำลอง โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ และทดสอบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย

   1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1)
   1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (L2)
   1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (L3)
   1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4)

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบไปด้วย

   2.1 การนำที่เข้มแข็ง (E1)
   2.2 ทำงานเป็นทีม (E2)
   2.3 การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี (E3)
   2.4 ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ (E4)
   2.5 พัฒนาหลักสูตร (E5)
   2.6 เป้าหมายชัดเจน (E6)
   2.7 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน (E7)
   2.8 ประเมินตนเอง (E8)
   2.9 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล (E9)
   2.10 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (E10)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.17 ผลการประมวลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	น้ำหนัก			
	L1	L2	L3	L4
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ครูเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ	0.88			
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน	0.92			
3. ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม อารมณ์มั่นคง	0.86			
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ และมุ่งทำประโยชน์แก่ผู้อื่น	0.84			
5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง	0.75			
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร		0.86		
7. ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก		0.88		
8. ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน		0.90		
9. ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร		0.83		
10. ผู้บริหารคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ			0.87	
11. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ			0.83	
12. ผู้บริหารจูงใจ และสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มงาน/โครงการใหม่ๆ พิจารณา และหาคำตอบของปัญหาจากการ swot			0.85	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	น้ำหนัก			
	L1	L2	L3	L4
13. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์			0.82	
14. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหา/ทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม			0.88	
15. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน			0.87	
16. ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน			0.85	
17. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทย			0.82	
18. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู				0.75
19. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล				0.75
20. ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคลเพื่อประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร				0.81
21. ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ				0.88
22. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของครูและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความจำเป็นและความต้องการ				0.89
23. ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ				0.90

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	น้ำหนัก			
	L1	L2	L3	L4
24. ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการเดินตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ				0.79
25. ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง				0.79
26. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ				0.86
Chi-Square	4.78	0.02	8.21	20.51
df	2	1	5	12
P-value	0.0916	0.8904	0.1450	0.0579
RMSEA	0.036	0.00	0.025	0.026

จาก ตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจนเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ 0.92 โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ 0.75 สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจนเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ 0.90 โดยผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ 0.83 ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ 0.88 โดยผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทยเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ 0.82 ขณะที่องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเท่ากับ 0.90 โดยผู้บริหารมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเท่ากับ 0.75

5.2 ผลการวิเคราะห์การจัดกลุ่มตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียน

การวิเคราะห์ในครั้งนี้จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อสกัดตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading)

ปัจจัยด้าน ประสิทธิผลโรงเรียน	น้ำหนักปัจจัย (factor loading) กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
การประเมินตนเอง	0.9075	-
เป้าหมายชัดเจน	0.8962	-
พัฒนาหลักสูตร	0.8927	-0.1490
ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ	0.8720	-0.2193
การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	0.8578	-0.2973
ทำงานเป็นทีม	0.8476	-0.1801
การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล	0.8366	0.3663
บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน	0.8356	-0.1321
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	0.8082	0.4117
การนำที่เข้มแข็ง	0.7464	0.2060

จากตาราง แมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading) พบว่าน้ำหนักปัจจัย (factor loading) ของทั้ง 2 กลุ่มยังไม่สามารถแยกได้ชัดเจนนัก ดังนั้นจึงต้องทำการหมุนแกนเพื่อให้ค่าของตัวแปรบางค่ามีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นควรอยู่ในกลุ่มใด ซึ่งน้ำหนักปัจจัย (lactor loading) หลังจากที่หมุนแกนได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.19

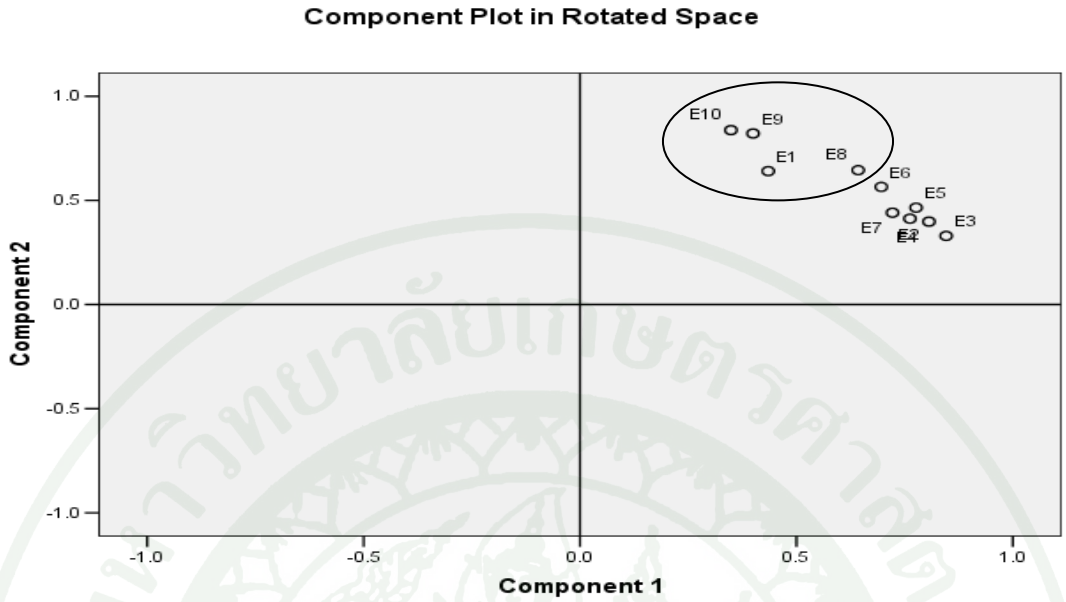
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.19 แมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading) หลังหมุนแกน

ปัจจัยด้านประสิทธิผลโรงเรียน	น้ำหนักปัจจัย (factor loading)	
	กลุ่มที่ B	กลุ่มที่ A
การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี (E3)	0.8459	
ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ (E4)	0.8062	
พัฒนาหลักสูตร (E5)	0.7764	
ทำงานเป็นทีม (E2)	0.7623	
บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน (E7)	0.7220	
เป้าหมายชัดเจน (E6)	0.6961	
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (E10)		0.8373
การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล (E9)		0.8211
ประเมินตนเอง (E8)		0.6451
การนำที่เข้มแข็ง (E1)		0.6406

เมื่อหมุนแกนแล้วจะทำการแบ่งกลุ่มโดยพิจารณาจากน้ำหนักของปัจจัย (factor loading) โดยพบว่า การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี (E3) ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ (E4) พัฒนาหลักสูตร (E5) ทำงานเป็นทีม (E2) บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน (E7) และเป้าหมายชัดเจน (E6) มีค่าน้ำหนักในกลุ่มที่ B มากกว่ากลุ่มที่ A จึงกำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นกลุ่มปัจจัยที่ 1 ส่วน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (E10) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล (E9) ประเมินตนเอง (E8) และการนำที่เข้มแข็ง (E1) มีค่าน้ำหนักในกลุ่มที่ A มากกว่ากลุ่มที่ B จึงกำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นกลุ่มปัจจัยที่ 2 ทั้งนี้ สามารถพิจารณาน้ำหนักของปัจจัยจากตารางแมทริกซ์องค์ประกอบ (component matrix) จากภาพที่ 4.1 ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4.1 องค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading) หลังหมุนแกน

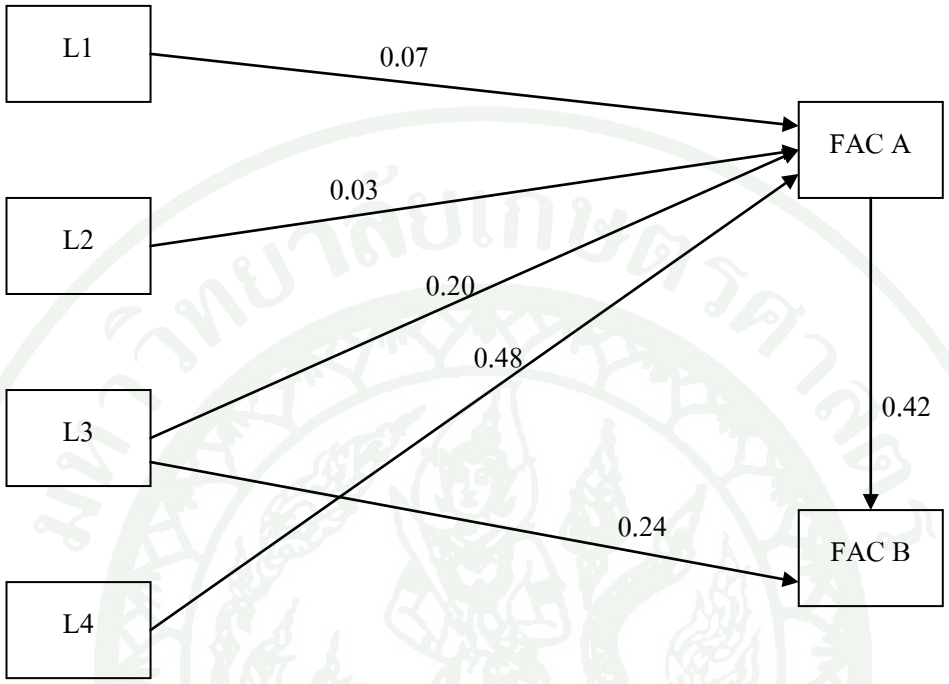
จากภาพองค์ประกอบ (component matrix) และน้ำหนักปัจจัย (factor loading) หลังหมุนแกน ภาพที่ 4.1 จะทำการแบ่งกลุ่มตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียนตามลักษณะของประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านที่รวมกลุ่มกัน ดังนี้

1. ปัจจัยกลุ่ม A ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (E10) ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล (E9) ด้านประเมินตนเอง (E8) และด้านการนำที่เข้มแข็ง (E1) ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่ม A คือ กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ปัจจัยกลุ่ม B ประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี (E3) ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ (E4) ด้านพัฒนาหลักสูตร (E5) ด้านทำงานเป็นทีม (E2) ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน (E7) และด้านเป้าหมายชัดเจน (E6) ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่ม B คือ กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการพัฒนางาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.3 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)



Chi-Square = 1.44, df = 2, P-value = 0.4863, RMSEA = 0.0000

ภาพที่ 4.2 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการประมวลผลเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนค่อนข้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Good of Fit Statistics ที่มีค่าผ่านเกณฑ์มีดังนี้

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

2. Normed Fit Index (NFI), Non-Normed Fit Index (NNFI) และ Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90

3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. Critical N (CN) = 6,690.35 ซึ่งมีค่ามากกว่า 200

5. Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

จากภาพแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ภาพที่ 4.2 สามารถนำมาระบุอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่ได้นำมาศึกษาดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	FAC A	FAC B
L1	0.07*	-
L2	0.03*	-
L3	0.20*	0.24*
L4	0.48*	-

หมายเหตุ : *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตารางที่ 4.20 พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1) มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.07 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (L2) มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นที่เท่ากับ 0.03 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา (L3) มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.20 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มปัจจัยด้านการพัฒนางาน (FAC B) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.24 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ขณะที่ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.48 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

1. อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

ภาพที่ 4.3 อิทธิพลทางอ้อมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

จากภาพอิทธิพลทางอ้อม ภาพที่ 4.3 พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (L1) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) มีค่าเท่ากับ 0.03 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถคำนวณได้จากผลคูณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในแต่ละด้านสามารถคำนวณได้ดังนี้ 0.07 x 0.42 = 0.03)

2. อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (L2) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

ภาพที่ 4.4 อิทธิพลทางอ้อมของการสร้างแรงบันดาลใจ (L2) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพอิทธิพลทางอ้อม ภาพที่ 4.4 พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (L2) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) มีค่าเท่ากับ 0.01 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถคำนวณได้จากผลคูณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในแต่ละด้านสามารถคำนวณได้ดังนี้ 0.03 x 0.42 = 0.01)

3. อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา (L3) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

ภาพที่ 4.5 อิทธิพลทางอ้อมของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

จากภาพอิทธิพลทางอ้อม ภาพที่ 4.5 พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) มีค่าเท่ากับ 0.08 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถคำนวณได้จากผลคูณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในแต่ละด้านสามารถคำนวณได้ดังนี้ 0.20 x 0.42 = 0.08)

4. อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 4.6 อิทธิพลทางอ้อมของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A)

จากภาพอิทธิพลทางอ้อม ภาพที่ 4.5 พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (L4) ที่มีต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนาการทำงาน (FAC B) ผ่านกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) มีค่าเท่ากับ 0.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถคำนวณได้จากผลคูณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางในแต่ละด้านสามารถคำนวณได้ดังนี้ 0.48 x 0.42 = 0.20)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.21 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	FAC A			FAC B		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
L1	0.07	-	0.07	-	0.03*	0.03*
L2	0.03*	-	0.03*	-	0.01*	0.01*
L3	0.20*	-	0.20*	0.24*	0.08*	0.32*
L4	0.48*	-	0.48*	-	0.20*	0.20*

หมายเหตุ : DE คือ อิทธิพลทางตรง
IE คือ อิทธิพลทางอ้อม
TE คือ อิทธิพลรวม
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา: จากการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถนำมาสรุปได้ดังตารางที่ 4.21 ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยรวมผลต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) สูงสุดเท่ากับ 0.48 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รองลงมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลโดยรวมต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) สูงสุดเท่ากับ 0.32 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รองลงมาเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพล องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ข้อค้นพบจากการวิจัยก่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ และตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน 10 รายการ ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้พบว่าแบบจำลองที่กำหนดไว้ในการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบกับผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อที่ได้ตั้งไว้ และผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมานำเสนอเป็นข้อวิจารณ์ตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครสามารถนำมาวิจารณ์เป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.77) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก(2547) และสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ระดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา สมานพันธ์ (2548) ที่พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตารางที่ 4.3 พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.79) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่อุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจต้องมีพฤติกรรมในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก(2547) เช่นเดียวกับสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ หนูแก้ว (2549) ที่พบว่า หัวหน้าโครงการชลประทานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ดีผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.80) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่คิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ หนูแก้ว (2549) ที่พบว่า หัวหน้าโครงการชลประทานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับสุธิดา สมานพันธ์ (2548) ที่พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.82) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่พัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ ใจผูก (2547) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับปานกลางและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา องค์ประกอบภาวะผู้นำทุกด้านจะพบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.75) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 2 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถนำมาวิจารณ์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการนำที่เข้มแข็ง ตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผล ด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.77) แสดงให้เห็นว่า เป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง มีผลงานปรากฏดังความคาดหวังของครู นักเรียน และชุมชน ไม่เก็บตัวในห้องทำงาน มีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง คือ ผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้ที่นักเรียน และครูคาดหวังสูง ไม่ปิดบังตนเองต้องปรากฏตัว และรู้ว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในโรงเรียน ต้องไปเยี่ยมชั้นเรียน พูดคุยกับผู้ปกครอง และครู รู้จักชื่อนักเรียน และแสดงความยินดีเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ โดยครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลเป็นผู้มีอำนาจ แต่ไม่ต้องใช้อำนาจ ต้องรู้ว่าเมื่อใดจะถอยออกไป และให้ครูที่เฉลียวฉลาด (talented teacher) สอนโดยไม่ต้องเป็นทางการมาก ต้องมีความมั่นใจที่จะสร้างพลังให้ครู และให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทำงานเป็นทีม ตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.66) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และมีการทำงานอย่างเอาใจใส่โรงเรียน ครูดูแลนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และขยันหมั่นเพียร ครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ โรงเรียนมีนักการภารโรง และลูกจ้าง ประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะมีบรรยากาศที่ทุกคนเอาใจใส่โรงเรียน และทำงานร่วมกันเป็นทีม นักการภารโรงเอาใจใส่ดูแลให้ห้องเรียน และห้องทั้งหลายสะอาดสะอ้าน ครูเอาใจใส่ว่านักเรียนต้องได้เรียนรู้ ครูเป็นผู้อุทิศ และมีคุณภาพ กระตือรือร้นในการสอน และต้องการช่วยเหลือให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้เช่นเดียวกับแนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1979) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความสามัคคีของบุคลากร โดย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมาชิกในองค์กรจะต้องเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.71) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ยังมีการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล ประกอบกับโรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบในโรงเรียน การสอนที่ดีต้องมีชีวิตชีวา สร้างสรรค์ ให้ความรู้ความคิด เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน ยืดหยุ่น และแยกเฉพาะให้ตอบสนองนักเรียนอัจฉริยะโดยไม่ทำร้ายนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้ากว่า เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Cameron (1986) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องพัฒนาการรายบุคคลของนักเรียน โดยเน้นที่วิธีการพัฒนาบุคคล และโอกาสที่สถาบันจัดเพื่อพัฒนาบุคคล

4. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ ตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนมีการค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆ มีการเข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในหลักสูตรต่างๆ และครูสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโรงเรียนมีการนิเทศภายใน มีการตรวจเยี่ยม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม มีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องมีครูที่ดีที่จะปฏิบัติต่อเนื่องในการค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆ และมีประสิทธิผล โดยครูจะเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เข้าเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ไปเยี่ยมชั้นเรียนครูอื่น ช่วยฝึกฝนครูใหม่ และเข้าไปดูการฝึกปฏิบัติในที่พัก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cameron (1986) ที่พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องพัฒนาการด้านวิชาชีพ และคุณภาพของอาจารย์ โดยการขยายความรอบรู้ทางวิชาชีพ และพัฒนาการของอาจารย์ และสิ่งจูงใจที่สถาบันจัดขึ้น นอกจากนี้ Quinn and Rohrbaugh (1979) ยังได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องพัฒนาบุคลากร ซึ่งในที่นี้ก็คือ ครู โดยครูจะต้องมีการปรับตัว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านพัฒนาหลักสูตร ตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.68) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน มีหลักสูตรหลากหลาย ท้าทาย และเหมาะแก่วัยของผู้เรียน มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อทรัพยากรชุมชน มีหลักสูตรที่พัฒนาให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐาน เข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ในบริบทวัฒนธรรมไทย มีหลักสูตรยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามความต้องการของผู้เรียน และมีหลักสูตรซึ่งส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น หลักสูตรต้องได้รับการออกแบบอย่างดี หลากหลาย ท้าทายผู้เรียน และเหมาะกับวัยผู้เรียน ไม่ใช่ติดอยู่แต่บนข้างฝาผนังโรงเรียน แต่ให้ประโยชน์แก่ทรัพยากรชุมชน นอกจากผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทักษะพื้นฐานยังสามารถรู้วิธีแก้ปัญหา ทำวิจัย ทดสอบสมมุติฐาน เรียนรู้การตั้งคำถาม และรู้แหล่งหาคำตอบ สมุดแบบฝึกหัดได้เก็บไว้มาก และนักเรียนได้อ่านวรรณกรรมที่ดีสำหรับเด็ก หลักสูตรที่ดียืดหยุ่นสำหรับการให้โอกาสเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้เรียนและยืดหยุ่นสำหรับครูที่สนใจ และมีสติปัญญาสูง

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านเป้าหมายชัดเจน ตารางที่ 4.11 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.67) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหามาย และความคาดหวังที่ชัดเจนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีเป้าหมาย มีความคาดหวังที่กำหนดได้ดี และชัดเจน มีส่วนร่วมโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการชัดเจน และคาดหวังว่านักเรียนเป็นผู้ขยันหมั่นเพียร ผู้เรียนรู้ว่าถูกคาดหวังว่าต้องประสบความสำเร็จ และโรงเรียนเชื่อว่าผู้เรียนจะเป็นไปตามความคาดหวัง มาตรฐานสูง แต่ปฏิบัติได้จริง ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลในระยะเวลาวิธีการเรียนรู้เข้าใจ และนำไปใช้ กฎระเบียบต่างๆ ชัดเจน ได้รับการปฏิบัติตามอย่างมั่นคง ผู้เรียนรู้ว่าต้องเป็นผู้มีมารยาท และให้ความเคารพในการพบปะสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972) อ้างใน Sergiovanni (2001) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนมีการมุ่งสู่ความสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน ตารางที่ 4.12 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.67) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน มีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มี สอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องรู้สึกได้ในบรรยากาศในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และสนุกสนาน เด็กๆ มีชีวิตชีวา และมีส่วนร่วม ครูไม่ปรากฏการเฉื่อยชา รับผิดชอบตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้ความรู้สึกว่าทั้งนักเรียน และครูมีพันธะสัญญาร่วมกันในการทำงานที่สำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cameron (1986) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้อง มีความเมตตากรุณา ความกระปรี้กระเปร่า ความอยู่ได้ในกระบวนการภายใน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Sergiovanni (2001) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีบรรยากาศในโรงเรียนในทางบวก

8. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านประเมินตนเอง ตารางที่ 4.13 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.70) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับชื่อเสียงที่มี มีข้อมูลจุดเด่น ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน และเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องไม่หยุดยั้งกับชื่อเสียงเกียรติยศที่มี ตั้งคำถามอยู่เสมอว่า กำลังทำอะไร และกำลังทำอย่างไร รู้ว่าจุดใดที่ผู้เรียนเป็นเลิศทางวิชาการ ตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนในบริบทของโรงเรียน โรงเรียนที่ดีเปิดรับความคิดใหม่ๆ และไม่หยุดค้นหาวิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นเสมอ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ผู้บริหาร และครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวและไม่หยุดนิ่ง

9. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล ตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระบบเครือข่าย เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดยให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องส่งเสริมการติดต่อประสานงาน ครูมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น และอภิปรายปัญหาต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการในเวลากาแฟ เช่นเดียวกับในการประชุมอย่างเป็นทางการเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และผู้ปกครองในพื้นฐานปกติ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีส่วนร่วมในข้อมูลต่างๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (2001) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม

10. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน ตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.63) แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน มีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสาร และอื่นๆ ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และวิทยากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมทางสาธารณะซึ่งชุมชนได้จัดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องตระหนักดีว่า ผู้ปกครองคือหุ้นส่วนไม่ใช่ปรปักษ์ ผู้บริหาร และครูหาโอกาสสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างมีความหมายด้านการศึกษาของเด็ก ในทางกลับกันผู้ปกครองยินดีอุทิศเวลา และสติปัญญาให้แก่ห้องสมุด ห้องเรียน เอกสาร และประโยชน์ที่จะได้รับ โรงเรียนที่ดีใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมในโครงการระดับสูงขึ้นซึ่งชุมชนได้จัดบริการไว้ และ พึงระลึกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ไม่สามารถทำได้เหมือนตัดชุดจากผ้าชนิดเดียวกัน มีความแตกต่างกันหลากหลาย หากแต่ละโรงเรียนมีพันธกิจที่ชัดเจน และเข้าใจถึงวิธีการที่จะทำพันธกิจนั้นให้สมบูรณ์ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Cameron (1986) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ต่อชุมชน และการบริการต่อสังคมภายนอก

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านจะพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.58) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่กล่าวว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำที่เข้มแข็ง ทั้งนี้เนื่องจาก ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านนี้เป็นปัจจัยที่มีลักษณะเดียวกันกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า สามารถจัดกลุ่มประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) ได้ 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ด้านประเมินตนเอง และด้านการนำที่เข้มแข็ง 2) กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการพัฒนางาน ประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน และด้านเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจากภาพแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาพที่ 4.14 พบว่า แบบจำลองที่กำหนดไว้ในการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Good of Fit Statistics ที่ประกอบด้วย RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 NFI NNFI และ CFI มีค่ามากกว่า 0.90 AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 CN มีค่ามากกว่า 200 และ RMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยรวมต่อกลุ่มปัจจัยด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่จะต้องแสดงความเอาใจใส่แบบส่วนบุคคล เป็นภาวะผู้นำในด้านที่ต้องสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ เป็นการซื้อใจบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนรอบๆ โรงเรียน ช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงาน ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขณะที่องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลโดยตรง และอิทธิพลโดยรวมต่อกลุ่มปัจจัยด้านการพัฒนางานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู และเกี่ยวข้องกับการทำงานภายในโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้รู้จักแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มีการเปลี่ยนกรอบในการมองปัญหา มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล

จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาการทำงานของครู ขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและชุมชน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำซึ่งประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างไรก็ดีผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี บัณฑิตวิศาล (2549) ที่พบว่า ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลขององค์การ และงานวิจัยของจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ที่พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัยมี 3 ประการ คือ1) ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 เขตจำนวน 116 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง คือ โรงเรียนเศรษฐเสถียร โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ และโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) แบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ตามเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครได้จำนวน 3 เขต ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยขนาดของตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 1,048 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามกลับคืนและเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 1,048 ฉบับ เป็นขนาดของตัวอย่างที่เพียงพอและเชื่อถือได้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และตัวแปรด้านประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเป็นตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย 1) การนำที่เข้มแข็ง 2) ทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี 4) ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ 5) พัฒนาหลักสูตร 6) เป้าหมายชัดเจน 7) บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน 8) ประเมินตนเอง 9) การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล 10) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับสอบถามครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 42 ข้อ สำหรับตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบ Likert - Type มี 5 ระดับโดยกำหนดคะแนนจากระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) เครื่องมือวิจัยได้ ออกแบบจากการศึกษารายละเอียดเนื้อหาของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยใช้เทคนิคเดลฟาย คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาและเนื้อหา จำนวน 15 คน ตอบแบบสอบถาม 2 รอบ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเป็นปรนัย (objectivity) วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 50 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แอลฟาของ Cronbach ของตอนที่ 2 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9743 และตอนที่ 3 ได้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.9749

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขอหนังสือจากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์และให้ส่งกลับทางไปรษณีย์เป็นรายคน ติดตามทางโทรศัพท์จนสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งหมด จำนวน 1,048 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด ใช้ระยะเวลาระหว่าง 10 กรกฎาคม 2552 – 9 สิงหาคม 2552

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้บันทึกลงในแบบลงรหัส (coding form) เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรม SPSS for window

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรม SPSS For Window

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson (Pearson product – moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS for window

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงสาเหตุ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for window และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร มีประสิทธิผลในด้านการนำที่เข้มแข็ง ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านเป้าหมายชัดเจน ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน ด้านประเมินตนเอง ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยรวมผลต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FAC A) สูงสุดเท่ากับ 0.48 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลโดยรวมผลต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน (FAC B) สูงสุดเท่ากับ 0.24 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถเสนอแนะข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครควรสื่อสารอุดมการณ์ของตนเองให้กับครูในโรงเรียนให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยสื่อสารผ่านทางเอกสารสิ่งพิมพ์ของโรงเรียน ทางเว็บไซต์โรงเรียน การประชุมหรือการสัมมนาประจำปีเพื่อใช้กิจกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดังกล่าวเป็นเวทีในการที่ผู้บริหารจะแสดงอุดมการณ์ให้แก่ครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับรู้อุดมการณ์ของตนเอง และควรสื่อสารเนืองๆ เพื่อให้ภายในองค์การตระหนัก เข้าถึง และจดจำนำอุดมการณ์นั้นไปดำเนินการให้ถึงสัมฤทธิผลของอุดมการณ์ เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครควร สร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์การ ให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติงานให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับครู ไม่เคยทอดทิ้งให้ครูทำงานตามคำสั่งโดยไม่ได้รับการเหลียวแล อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณให้พอเพียงแก่การปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้กำลังใจ ช่วยดำเนินการในสิ่งที่เกินความสามารถของครู ดูแลและสร้างสัมพันธภาพที่ดี เอาใจใส่ในรายละเอียดของครูแต่ละคน ช่วยแก้ไขปัญหาการทำงาน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทั้งการปฏิบัติงาน และชีวิตส่วนตัว ให้รางวัล ให้เกียรติยกย่องเมื่อครูทำความดี สร้างความประทับใจ ความซื่อสัตย์จงรักภักดีแก่หน่วยงานให้เกิดกับครูให้ได้ ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งความรู้ความสามารถคุณธรรมจริยธรรมนั้น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูรักโรงเรียน อุทิศตนแก่การทำงานให้แก่โรงเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ท้อถอย ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์การ ให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครควร กระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์ให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบปรึกษาหารือได้โดยสะดวก เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมครูได้ เปิดโอกาสให้ครูสื่อสารกับผู้บริหารได้ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็คโทรนิค ทางการเยี่ยมเยือน ให้ครูมีโอกาสสังสรรค์กับผู้บริหารเพื่อไม่มีช่องว่างระหว่างกัน จัดสัมมนาเพื่อใช้เป็นเวทีระดมความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อมีการประเมินตัวชี้วัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายบุคคลแล้ว ผู้บริหารควรจัดเวลาให้คำแนะนำต่อครูเกี่ยวกับผลการประเมิน หรืออื่นๆ เพื่อให้ครูมีแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านการนำที่เข้มแข็งพบว่า ผู้บริหารควรใช้อำนาจตามหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น โดยในการดำเนินการกำกับดูแล และการบริหารจัดการโรงเรียน หากมีสิ่งที่จะต้องอนุมัติหรือให้ความคิดเห็นในเชิงนโยบาย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นของครู การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างเต็มขอบเขตของอำนาจ และเหมาะสมเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการนำที่เข้มแข็ง

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านทำงานเป็นทีม พบว่า โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการนักการภารโรง และลูกจ้างประจำให้เพิ่มการเอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยควรมีการจัดทำตัวชี้วัดให้กับงานนักการภารโรง และลูกจ้างประจำ ซึ่งเมื่อส่วนงานดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย หรือดีกว่าก็ควรมีสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็น มอบให้กับนักการภารโรง และลูกจ้างประจำเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเป็นกำลังให้กับพวกเขาเหล่านั้น เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านทำงานเป็นทีม

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธีพบว่า โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้าให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดห้องเรียนหรือวิชาเรียนตามศักยภาพ และความสามารถของนักเรียน เช่นจัดแผนการเรียนหลากหลาย จัดห้องเรียนพิเศษสาขาต่างๆ จัดสาระเพิ่มเติมหลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสนใจความถนัด จัดสอนแสริมให้นักเรียนกลุ่มช้า จัดหาทุนสนับสนุนนักเรียนขาดแคลน จัดหาทุนส่งเสริมนักเรียนเก่ง จัดเวทีแสดงผลงานประกวดแข่งขันให้กลุ่มอัจฉริยะได้ประลองความรู้ความสามารถ ต่อยอดให้แหลมคมยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนตอบสนองความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอพบว่า โรงเรียนควรมีการนิเทศให้ครูใหม่ โดยเริ่มต้นจากการสาธิตการสอนโดยครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียน จัดนิทรรศการ หรือจัดสัมมนานำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ แผนงาน โครงการประจำภาคเรียนหรือประจำปีของกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงาน ให้กับครูใหม่ มีการพาครูใหม่ไปศึกษาดูงาน ชมนิทรรศการ เพื่อให้ครูใหม่นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ

2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านพัฒนาหลักสูตรพบว่า โรงเรียนควรมีหลักสูตรที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของครูให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดฝึกอบรม หรือจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านวิชาการ ด้านทักษะการถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการสอน เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านพัฒนาหลักสูตร

2.6 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านเป้าหมายชัดเจนพบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสมให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดค่ายจริยธรรม มีการให้รางวัลเพื่อยกย่องนักเรียนที่มีความประพฤติดี เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านเป้าหมายชัดเจน

2.7 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนพบว่า โรงเรียนควรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและควรมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนสามารถร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาให้มากยิ่งขึ้น โดยควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การส่งนักเรียนเข้าแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ การส่งนักเรียนเข้าประกวดแข่งขันด้านดนตรี และการแข่งขันกีฬา โดยก่อนการแข่งขันควรให้มีการเข้าค่ายเก็บตัวร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านประเมินตนเองพบว่า โรงเรียนควรมีการรวบรวมข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารควรมอบนโยบายให้กับส่วนงานด้านสารสนเทศในโรงเรียนให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน เพื่อที่ผู้บริหารโรงเรียนจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้กำหนดเป็นนโยบาย และแนวทางในการพัฒนางานด้านวิชาการของโรงเรียนต่อไป รวมทั้งควรจัดทำเป็นเอกสารทำเนียบคนเก่งแต่ละปีการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ให้เป็นเกียรติและเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนมีกำลังใจพัฒนาศักยภาพของตน เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านประเมินตนเอง

2.9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูลพบว่า โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการให้มากยิ่งขึ้น โดยในการประชุมที่จัดขึ้นในโรงเรียนแต่ละครั้งผู้บริหารต้องมอบเป็นนโยบายให้ครูต้องแสดงความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 1 ความเห็น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับครูในโรงเรียน เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล

2.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชนพบว่า โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองอุทิศเวลา และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ ต่อโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองหรือคนในชุมชน เช่น กิจกรรมออกค่ายเพื่อพัฒนาชนบท กิจกรรมการจัดห้องสมุดชุมชนด้วยความร่วมมือของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากผลคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นๆ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1998) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) ที่พบว่าแบบจำลองที่กำหนดในงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ด้านประเมินตนเอง และด้านการนำที่เข้มแข็ง ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครจะต้องแสดงภาวะผู้นำในด้านนี้โดยให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกของบุคลากรภายในโรงเรียนมากขึ้น เน้นการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศเอื้อต่อการเรียน และด้านเป้าหมายชัดเจน ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครควรแสดงพฤติกรรมในทางที่เป็นการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1998) กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) สามารถนำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และยกระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล ดังนี้

1. การยกระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากลในหมวดการพัฒนาหลักสูตร หมวดการพัฒนาการสอนสาระการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์โดยใช้ภาษาอังกฤษ และหมวดพัฒนาครู มีความสอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Butterworth (1992) ในด้านการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ด้านครูพัฒนาตนอยู่เสมอ และด้านพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจากการศึกษาได้พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าวก็คือ กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องแสดงภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนเห็น เพราะจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้โรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากลในหมวดการพัฒนาหลักสูตร หมวดการพัฒนาการสอนสาระการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์โดยใช้ภาษาอังกฤษ และหมวดพัฒนาครูได้

2. การยกระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากลในหมวดการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Butterworth (1992) ในด้านการนำที่เข้มแข็ง ซึ่งจากการศึกษาได้พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าวก็คือ กลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม และอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องแสดงภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนเห็น โดยผู้บริหารต้องรักและเข้าใจครู รู้จักครูเป็นรายบุคคล รู้รายละเอียด ความรู้ความสามารถ อุปนิสัย คุณสมบัติส่วนบุคคล เพื่อการมอบหมายงานให้เหมาะแก่บุคคล เพื่อการพัฒนาครูให้ถูกทิศทาง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความจงรักภักดีแก่องค์การ เพราะจะเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้โรงเรียนมัธยมศึกษาไปสู่มาตรฐานในระดับสากลในหมวดการพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้

ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องยกระดับ และแสดงบทบาทภาวะผู้นำของตนเองในทั้ง 2 ด้านนี้เป็นลำดับแรก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปทำการวิจัยเชิงลึกในแต่ละโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบอื่นๆ เช่น วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อยืนยันผลที่เป็นสาเหตุ หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. ในการวิจัยในด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ตามมิติทั้ง 10 ด้านของ Butterworth (1992) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครให้สอดคล้อง และเหมาะสมต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลกระทบของตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดอื่นๆ เช่น สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

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

ก่อ สวัสดิพาณิชย์. 2535. **มองการศึกษา : เส้นทางที่เท่าเทียมของคนไทย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกียรติศักดิ์ หนูแก้ว. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทาน กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จักรกฤษณ์ บัวแสง. 2548. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จันทร์เพ็ญ กลับดี. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

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

จารุณี มุฆพรหม. 2545. **ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จีรศักดิ์ ศรีสุมล. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

นวพร ภูมิวณิชกิจ. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง กับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณี ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

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

น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประพนธ์ ผาสุกยืด. 2547. **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง** (Online). http://www.kmi.or.th/kmi-artcles/dr-prapon/68-leadership-and-change.html, 28 กันยายน 2552.

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์. 2540. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา** . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา สุคนธมาน, 2545. “พัฒนาคนด้วยการศึกษา”. **วารสารวิชาการ**, 5(3), 2.

ปิติชาย ตันปิติ. 2547. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พิทยา บวรวัฒนา. 2546**. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ศักดิโสภา การพิมพ์ .

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. 2549. **สัตตศิลาหลักเจ็ดประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.**

ภรณี มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ภารดี บัณฑิตวิศาล. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณีการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่**ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **ภาวะผู้นำ.** อ้างในวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (Online). http://th.wikipedia.org, 10 กันยายน 2550.

ยุวรัตน์ แตงน้อย. 2549. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง กับประสิทธิผลองค์การ : ศึกษากรณีการทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ.** อ้างในวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (Online). http://th.wikipedia.org , 10 กันยายน 2550.

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2544. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วันชัย ศิริรัตนปัญญากร. 2545. **ประสิทธิผลเชิงระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิภาดา คุปตานนท์. 2544. **ภาวะผู้นำ.** อ้างในวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (Online). http://th.wikipedia.org, 10 กันยายน 2550

วิศิษฐ์ ลิ้มสมบุญชัย. 2545. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์เชิงปริมาณทางเศรษฐศาสตร์เกษตร.** ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

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

ศรีเพ็ชร์ จันทร์ส่องศรี. 2548. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550. **การวิเคราะห์พหุระดับ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราญรัตน์ จันทะมล. 2548. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเชิงวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัณห์พิชชา ชวนสำราญ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิทธิชัย ฝรั่งทอง. 2548. **ภาวะผู้นำ.** อ้างในหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน (Online). http://www.nidambeu.net/ekonomiz/2005q1/article2005february18p7.htm, 10 กันยายน 2550.

สิทธิพงษ์ ใจผูก. 2547. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. **รายงานชุด "แนวทางปฏิรูปอุดมศึกษา ไทย" รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

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

สุธิดา สมานพันธ์. 2548. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. 2548. **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

โสภณ ภูเก้าล้วน. 2550. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** (Online). http://gotoknow.org/blog/sopone1/108887., 10 กันยายน 2550.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2534. **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อภิวัฒน์ แสนคุ้ม. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิวรรณา แก้วเล็ก. 2542. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภรณ์ เจียมไชยศรี. 2537. **การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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.

Amstrong, D. G., T. H. Kenneth, and T. V. Savage. 1989. **Education Introduction.** 3rd ed. New York: Macmillan.

Bass, B. M. 1985 . **"Ultimata Criteria of Organizations Worth". Personnel Psychology**. 5: 157-173.

Bass, B. M. and B. J. Avolio. 1990**. "The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development".** Research in Organizational Change and Development. 4: 231-272.

_____. 1994. **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oak: Sage.

Bass, B. M. and Steidlmeier, P. 1998. **Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership**. at:

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

Beare, H., B. J. Caldwell and R. H. Millikan. 1989. **Greating and Excellent School.** New York: Routledge.

Belthel, C. 1998. **A Study of the Relationship between Presidential Leadership Orientation and Organizational Effectiveness in Bible Colleges.** Doctor of Philosophy, West Virginia University.

Bennis, W. And Nanus, B. 1985. **Leader The Strategies for Taking Charge.** Harper & Row. New York, NY.

Butterworth, T.D. 1992. **Your Child's First School by Diana Townsend-Butterworth.** New York: Walker and Company.

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

Borgatta, E. F. 1992. **Encylopedia of Sociology. vol. 2.** New York: Macmillan Publishing Company.

Caldwell, B. J. and J. M. Spinks. 1990. **The Self-Management School**. London: Taylor and Francis. (Printers) Ltd.

Cameron, Kim S. 1978. **"Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education,"** Administrative Science Quarterly. 23 : 604-632.

_____. 1986. **"A Study of Organizational Effectiveness and Its Predictors". Management Science.** 32 (1): 87-112.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cameron, K. S. and D. S. Whetten. 1983**. Organizational Effectiveness: Comparison of Multiple Models**. New York: Academic Press.

Cronbach.L.J. 1990. **Essential of psychological test.** (5th ed.) New York: Harper Collins.

Delaney, J. L. 1995. **The Relationship between School-based Management and School Improvement**. Doctoral Dissertation, University of Alberta.

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

Elliott, D.C. 1992. **Collaborative, decentralized management and perceptions of quality Schooing outcome**. Dissertation Abstracts International, 52(10)

Etzioni, A. 1964. **Modern Organization. Englewood Cliffs New Jersey**: Prentice-Hall, Inc

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

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

Goodhart, W. H. 1990. **The Instrumental and Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness**. Dissertation Abstracts International. 51: 2214.

Green, M. F. 1988**. Leaders for a New Era: Strategies for Higher Education**. New York: Macmillan Publishing Company.

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

Herman, J. J. 1993. **Holistic Quality: Managing Restructuring, and Empowering schools**. Corwin Press, Inc. Newbury Park, CA.

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

_____. 1988. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. (5th ed.).** New Delhi: Prentice Hall of India.

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

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

Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 2001. **Educational Administration Theory, Research, and Practice. 6th ed**. New York: McGraw-Hill.

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

Key, J.P. **Research Design in Occupational Education** (Online). http://www.okstate.edu/ag/Agedcm4h/academic/aged5980a/5980/newpage15.htm ., 22 มีนาคม 2551.

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

King, M. I. 1989. **"Extraordinary Leadership in Education Transformational and Transactional Leadership as Predictions of Effectiveness, Satisfaction, and Organization Climate in K-12 And Higher Education".** Dissertation Abstracts International. 50: 2329

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kreitner, R. and A. Kinicki. 1992. **Organizational Behavior**. 2nd ed. Boston: Irwin.

Lamb, Gail A. 1998. **Organizational Effectiveness in Specialized Colleges of Nursing and Health Sciences (Nursing School Administration)**. (Online). http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9819893. 2 พฤศจิกายน 2552

Liang, T. 1990. **Relationship Among Leader Attributes: Behaviors and Effectiveness or Vocational Education Administrators.** Doctoral Dissertation, University of Minnesota.

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

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

Mosley, D. C., P. H. Pietri, and L.C. Megginson. 1996. **Management Leadership in Action. 5th ed**. New York: Harper Collins.

Murnane, Richard J. and Frank Levy. 1996. **Teaching the New Basic Skills: Principles for Educating Children to Thrive in a Changing Economy.** The Free Press, A Division of Simon & Schuster Inc., New York, NY.

Nelson, D.L. and J.C. Quick. 1997. **วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี** (Online). http://th.wikipedia.org, 10 กันยายน 2550.

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.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Peters, Carey L. 1998. **Human Resource Practices and Organizational Effectiveness : An Organizational - Level Analysis (College Admission Offices).** (Online). http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9809982. 2 พฤศจิกายน 2552

Pounder, James S. (1999). **"Organizational Effectiveness in Higher Education : Managerial Implications of a Hong Kong Study," Educational Management & Administration**. 27 (4) : 389 – 400.

Price, J.L. 1968. **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions.** Illinois: Richard & Irwin.

Quinn, R. E., and Rohrbaugh, J. **"A Competing Values Approach to Organizational Effectiveness."** Public Productivity Review, 1981, 5, 122-140.

Reid, et al. 1988**. Towards the Effective School: The Problems and Some Solution**. Oxford: Basil Blackwell.

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.

Sergiovanni, T. J. 1989. **The Leadership Needed for Quality Schooling. Boston**: Allyn and Bacon.

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

Yulk, G. 1998**. Leadership in Organizations. 4th ed.** New York: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก1 รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

รหัส	ชื่อโรงเรียน	รหัส	ชื่อโรงเรียน
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย	31	เจ้าพระยาวิทยาคม
2	วัดราชบพิธ	32	สายน้ำผึ้ง
3	เบญจมราชาลัย	33	ปทุมคงคา
4	วัดสังเวช	34	พระโขนงพิทยาลัย
5	เทพศิรินทร์	35	วชิรธรรมสาธิต
6	วัดสระเกศ	36	มัธยมวัดธาตุทอง
7	สายปัญญาฯ	37	สุรศักดิ์มนตรี
8	ไตรมิตรวิทยาลัย	38	กุนนทีรุทธารามวิทยาคม
9	พุทธจักรวิทยา	39	สิริรัตนาธร
10	สตรีวัดมหาพฤฒาราม	40	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒
11	มักกะสันพิทยา	41	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
12	เตรียมอุดมศึกษา	42	สารวิทยา
13	สตรีวิทยา	43	หอวัง
14	วัดบวรนิเวศ	44	ดอนเมืองจาตุรจินดา
15	มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์	45	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
16	วัดราชาธิวาส	46	สีกัน(วัฒนานันท์อุปถัมภ์)
17	ราชวินิตมัธยม	47	เทพลีลา
18	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	48	บดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)
19	วัดน้อยนพคุณ	49	บางกะปิ
20	โยธินบูรณะ	50	มัธยมวัดบึงทองหลาง
21	ศีลาจารพิพัฒน์	51	รัตนโกสินทร์สมโภชน์ บางเขน
22	สุวรรณสุทธารามวิทยา	52	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
23	ราชนันทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	53	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
24	ศรีอยุธยา	54	สุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์
25	สันติราษฎร์วิทยาลัย	55	ราชดำริ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก1 (ต่อ)

รหัส	ชื่อโรงเรียน	รหัส	ชื่อโรงเรียน
26	สามเสนวิทยาลัย	56	เศรษฐบุตรบำเพ็ญ
27	วัดสุทธิวราราม	57	สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
28	สตรีศรีสุริโยทัย	58	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า
29	ยานนาเวศวิทยาคม	59	พรตพิทยพยัต
30	นนทรีวิทยา	60	รัตนโกสินทร์สมโภชน์ ลาดกระบัง
61	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	89	ทวีวัฒนา
62	สตรีวิทยา ๒	90	วัดน้อยใน
63	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	91	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม
64	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	92	ศึกษานารี
65	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	93	วัดราชโอรส
66	นวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมฯน้อมฯ	94	ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์
67	ศรีพฤฒา	95	วัดอินทาราม
68	ฤทธิยะวรรณาลัย	96	มัธยมวัดดาวคนอง
69	ฤทธิยะวรรณาลัย ๒	97	บางปะกอกวิทยาคม
70	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔	98	บางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์”
71	มัธยมวัดหนองจอก	99	วัดพุทธบูชา
72	ราชวินิต บางเขน	100	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
73	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	101	แจงร้อนวิทยา
74	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	102	รัตนโกสินทร์สมโภชน์ บางขุนเทียน
75	ชิโนรสวิทยาลัย	103	มัธยมวัดสิงห์
76	ทวีธาภิเษก	104	ศึกษานารีวิทยา
77	ฤทธิณรงค์รอน	105	ทวีธาภิเษก 2
78	สวนอนันต์	106	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม
79	วัดปากน้ำวิทยาคม	107	วัดนวลนรดิศ
80	วัดบวรมงคล	108	สตรีวัดอัปสรสวรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก1 (ต่อ)

รหัส	ชื่อโรงเรียน	รหัส	ชื่อโรงเรียน
81	สตรีวัดระฆัง	109	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม
82	สุวรรณารามวิทยาคม	110	วัดประดู่ในทรงธรรม
83	มัธยมวัดดุสิตาราม	111	ไชยฉิมพลีวิทยาคม
84	วิมุตยารามพิทยากร	112	ปัญญาวรคุณ
85	มัธยมวัดนายโรง	113	มัธยมวัดหนองแขม
86	โพธิสารพิทยากร	114	วัดรางบัว
87	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยาพุทธมณฑล	115	ราชวินิตบางแคปานขำ
88	มหรรณพาราม	116	นวลนรดิศวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก2 ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย	175	16
2	วัดราชบพิธ	118	10
3	เบญจมราชาลัย	104	9
4	วัดสังเวช	58	5
5	เทพศิรินทร์	148	13
6	วัดสระเกศ	23	2
7	สายปัญญาฯ	96	9
8	ไตรมิตรวิทยาลัย	67	6
9	พุทธจักรวิทยา	59	5
10	สตรีวัดมหาพฤฒาราม	100	9
11	มักกะสันพิทยา	51	5
12	เตรียมอุดมศึกษา	188	17
13	สตรีวิทยา	164	15
14	วัดบวรนิเวศ	62	6
15	มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์	76	7
16	วัดราชาธิวาส	68	6
17	ราชวินิตมัธยม	115	10
18	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	62	6
19	วัดน้อยนพคุณ	56	5
20	โยธินบูรณะ	145	13
21	ศีลาจารพิพัฒน์	76	7
22	สุวรรณสุทธารามวิทยา	59	5
23	ราชนันทาจารย์ สามเสนวิทยาลัย 2	80	7
24	ศรีอยุธยา	112	10
25	สันติราษฎร์วิทยาลัย	91	8
26	สามเสนวิทยาลัย	159	14

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก2 (ต่อ)

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
27	วัดสุทธิวราราม	148	13
28	สตรีศรีสุริโยทัย	99	9
29	ยานนาเวศวิทยาคม	107	10
30	นนทรีวิทยา	103	9
31	เจ้าพระยาวิทยาคม	73	6
32	สายน้ำผึ้ง	131	12
33	ปทุมคงคา	96	9
34	พระโขนงพิทยาลัย	120	11
35	วชิรธรรมสาธิต	131	12
36	มัธยมวัดธาตุทอง	65	6
37	สุรศักดิ์มนตรี	202	18
38	กุนนทีรุทธารามวิทยาคม	83	7
39	สิริรัตนาธร	83	7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก3 ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
40	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒	87	8
41	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	68	6
42	สารวิทยา	146	13
43	หอวัง	179	16
44	ดอนเมืองจาตุรจินดา	139	12
45	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	130	11
46	สีกัน(วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	101	9
47	เทพลีลา	84	7
48	บดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)	178	16
49	บางกะปิ	147	13
50	มัธยมวัดบึงทองหลาง	94	8
51	รัตนโกสินทร์สมโภชน์ บางเขน	108	9
52	บดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)๒	157	14
53	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	108	9
54	สุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์	68	6
55	ราชดำริ	96	8
56	เศรษฐบุตรบำเพ็ญ	114	10
57	สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	89	8
58	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	101	9
59	พรตพิทยพยัต	101	9
60	รัตนโกสินทร์สมโภชน์ ลาดกระบัง	81	7
61	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	113	10
62	สตรีวิทยา ๒	228	20
63	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	134	12
64	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	192	17
65	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	137	12

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก3 (ต่อ)

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
66	นวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมฯน้อมฯ	110	10
67	ศรีพฤฒา	103	9
68	ฤทธิยะวรรณาลัย	183	16
69	ฤทธิยะวรรณาลัย ๒	29	3
70	บดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)๔	43	4
71	มัธยมวัดหนองจอก	96	8
72	ราชวินิต บางเขน	105	9
73	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	84	7
74	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	84	7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก4 ขนาดตัวอย่างสุ่มขั้นตอนที่ 2 จำนวนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
75	ชิโนรสวิทยาลัย	91	10
76	ทวีธาภิเษก	136	14
77	ฤทธิณรงค์รอน	55	6
78	สวนอนันต์	46	5
79	วัดปากน้ำวิทยาคม	48	5
80	วัดบวรมงคล	53	6
81	สตรีวัดระฆัง	95	10
82	สุวรรณารามวิทยาคม	96	10
83	มัธยมวัดดุสิตาราม	85	9
84	วิมุตยารามพิทยากร	72	8
85	มัธยมวัดนายโรง	39	4
86	โพธิสารพิทยากร	124	13
87	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยาพุทมณฑล	105	11
88	มหรรณพาราม	62	6
89	ทวีวัฒนา	40	4
90	วัดน้อยใน	39	4
91	สุวรรณพลับพลาพิทยาคม	33	3
92	ศึกษานารี	143	15
93	วัดราชโอรส	88	9
94	ธนบุรีวรเทพีพลารักษ์	65	7
95	วัดอินทาราม	70	7
96	มัธยมวัดดาวคนอง	50	5
97	บางปะกอกวิทยาคม	101	11
98	บางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์”	94	10
99	วัดพุทธบูชา	92	10
100	อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	68	7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ก4 (ต่อ)

รหัส	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู(คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(คน)
101	แจงร้อนวิทยา	53	6
102	รัตนโกสินทร์สมโภชน์บางขุนเทียน	114	12
103	มัธยมวัดสิงห์	121	13
104	ศึกษานารีวิทยา	113	12
105	ทวีธาภิเษก 2	43	5
106	พิทยาลงกรณ์พิทยาคม	17	2
107	วัดนวลนรดิศ	130	14
108	สตรีวัดอัปสรสวรรค์	106	11
109	จันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม	91	10
110	วัดประดู่ในทรงธรรม	60	6
111	ไชยฉิมพลีวิทยาคม	53	6
112	ปัญญาวรคุณ	95	10
113	มัธยมวัดหนองแขม	130	14
114	วัดรางบัว	74	8
115	ราชวินิตบางแคปานขำ	74	8
116	นวลนรดิศวิทยาคมรัชมังคลาภิเษก	42	4

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข1 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	IQR	ผล
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ครูเคารพศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ	4.82	0.72	ได้
2.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน	4.88	0.63	ได้
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม อารมณ์_มั่นคง	4.88	0.63	ได้
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ และมุ่งทำประโยชน์แก่ผู้อื่น	4.75	0.88	ได้
5.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง	4.75	0.88	ได้
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ			
6.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร	4.82	0.74	ได้
7.	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก	4.82	0.74	ได้
8.	ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน	4.81	0.74	ได้
9.	ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร	4.92	0.58	ได้
	3. การกระตุ้นทางปัญญา			
10.	ผู้บริหารคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.82	0.72	ได้
11.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ	4.67	0.96	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	**IQR**	**ผล**
12.	ผู้บริหารจูงใจ และสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มงาน/โครงการใหม่ๆ พิจารณา และหาคำตอบของปัญหาจากการ swot	4.88	0.62	ได้
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์	4.75	0.94	ได้
14.	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน	4.92	0.58	ได้
15.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหา/ทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม	4.88	0.63	ได้
16.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน	4.92	0.58	ได้
17.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทย	4.75	1.04	ได้
	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
18.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู	4.67	0.21	ได้
19.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล	4.88	0.91	ได้
20	ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคลเพื่อประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	4.75	1.25	ได้
21.	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.97	0.53	ได้
22.	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของครูและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.75	0.88	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	**IQR**	**ผล**
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ	4.96	0.53	ได้
24.	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการเดินตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.65	ได้
25.	ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง	4.75	0.88	ได้
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.75	0.88	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข2 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	IQR	ผล
	โรงเรียนที่มีประสิทธิผล			
	1. การนำที่เข้มแข็ง			
1.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง มีผลงานปรากฏดังความคาดหวังของครู นักเรียนและชุมชน	4.75	0.88	ได้
2.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ปรากฏตัว ไม่เก็บตัวในห้องทำงานมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.88	0.74	ได้
3.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน	4.88	0.74	ได้
4.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีอำนาจ แต่กลับไม่ใช้อำนาจ	4.56	0.59	ได้
5.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ	4.88	0.63	ได้
6.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ	4.88	0.63	ได้
	2. ทำงานเป็นทีม			
7.	โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และมีการทำงานอย่างเอาใจใส่โรงเรียน	5.00	0.50	ได้
8.	โรงเรียนมีครูดูแลนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และขยันหมั่นเพียร	4.88	0.63	ได้
9.	โรงเรียนมีครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ	4.82	0.72	ได้
10.	โรงเรียนมีนักการภารโรงและลูกจ้างประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมอ	4.75	0.88	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	**IQR**	**ผล**
	3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี			
11.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	4.82	0.74	ได้
12.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.82	0.74	ได้
13.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.88	0.63	ได้
14.	โรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้า	4.88	0.63	ได้
	4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ			
15.	โรงเรียนมีครูที่พัฒนาตนอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆที่มีประสิทธิผล	4.92	0.58	ได้
16.	โรงเรียนมีครูที่เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆในหลักสูตรต่างๆที่จัดเพื่อครู และครูนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.92	0.57	ได้
17.	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน การตรวจเยี่ยม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม	4.67	0.95	ได้
18.	โรงเรียนมีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.72	ได้
	5. พัฒนาหลักสูตร			
19.	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน	4.81	0.91	ได้
20.	โรงเรียนมีหลักสูตรหลากหลาย ท้าทาย และเหมาะแก่วัยของผู้เรียน	4.88	0.62	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	**IQR**	**ผล**
21.	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อทรัพยากรชุมชน	4.88	0.63	ได้
22.	โรงเรียนมีหลักสูตรที่พัฒนาให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐาน เข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ในปริบทวัฒนธรรมไทย	4.92	0.58	ได้
23.	โรงเรียนมีหลักสูตรยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามความต้องการของผู้เรียน	4.82	0.72	ได้
24.	โรงเรียนมีหลักสูตรซึ่งส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครู	4.67	1.03	ได้
	6. เป้าหมายชัดเจน			
25.	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และความคาดหวังชัดเจนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.96	0.54	ได้
26.	โรงเรียนมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.88	0.62	ได้
27.	นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	4.75	0.87	ได้
28.	นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม	4.82	0.72	ได้
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.82	0.68	ได้
30.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน	4.88	0.44	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	**IQR**	**ผล**
31.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มี	4.75	0.75	ได้
	8. ประเมินตนเอง			
32.	โรงเรียนมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับชื่อเสียงที่มี	4.92	0.58	ได้
33.	โรงเรียนมีการใช้เทคนิค swot วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	4.87	0.63	ได้
34.	โรงเรียนมีข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	4.92	0.57	ได้
35.	โรงเรียนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง	4.92	0.57	ได้
	9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล			
36.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระบบเครือข่าย	4.81	0.74	ได้
37.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.92	0.58	ได้
38.	โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดยให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา	4.92	0.58	ได้
39.	โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน	4.88	0.63	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
		Mdn	IQR	ผล
40.	โรงเรียนมีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ	4.79	0.69	ได้
41.	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และวิทยากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน	4.92	0.58	ได้
42.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทางสาธารณะซึ่งชุมชนได้จัดขึ้น	4.82	0.74	ได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	**0.9049**
1.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ครูเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ	0.8531
2.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน	0.8560
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม อารมณ์_มั่นคง	0.8988
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ และมุ่งทำประโยชน์แก่ผู้อื่น	0.8866
5.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยมตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง	0.9164
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	**0.9573**
6.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร	0.9365
7.	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก	0.9478
8.	ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน	0.9347
9.	ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร	0.9551
	3. การกระตุ้นทางปัญญา	**0.9502**
10.	ผู้บริหารคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	0.9454
11.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ	0.9419
12.	ผู้บริหารจูงใจ และสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มงาน/โครงการใหม่ๆ พิจารณา และหาคำตอบของปัญหาจากการ swot	0.9437
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์	0.9567

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
14.	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน	0.9407
15.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหา/ทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม	0.9386
16.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน	0.9378
17.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทย	0.9428
	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	**0.9062**
18.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู	0.9039
19.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล	0.8927
20.	ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคลเพื่อประสิทธิผล และความเจริญ ก้าวหน้าขององค์กร	0.8911
21.	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	0.8857
22.	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของครูและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความจำเป็นและความต้องการ	0.8956
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ	0.8947
24.	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการเดินตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ	0.9109
25.	ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง	0.8948
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	0.8899
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		**0.9743**

ที่มา: จากการสำรวจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข4 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
	โรงเรียนที่มีประสิทธิผล	
	1. การนำที่เข้มแข็ง	**0.8559**
1.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง มีผลงานปรากฏดังความคาดหวังของครู นักเรียนและชุมชน	0.8265
2.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ปรากฏตัว ไม่เก็บตัวในห้องทำงานมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	0.8309
3.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน	0.8282
4.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีอำนาจ แต่กลับไม่ใช้อำนาจ	0.9202
5.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ	0.7958
6.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ	0.7971
	2. ทำงานเป็นทีม	**0.7422**
7.	โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจนและมีการทำงานอย่างเอาใจใส่โรงเรียน	0.6321
8.	โรงเรียนมีครูดูแลนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และขยันหมั่นเพียร	0.6709
9.	โรงเรียนมีครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ	0.6846
10.	โรงเรียนมีนักการภารโรงและลูกจ้างประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมอ	0.7828
	3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	0.8899
11.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี	0.8662
12.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.8287

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
13.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล	0.8385
14.	โรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้า	0.9020
	4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ	**0.7579**
15.	โรงเรียนมีครูที่พัฒนาตนอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆที่มีประสิทธิผล	0.6755
16.	โรงเรียนมีครูที่เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆในหลักสูตรต่างๆที่จัดเพื่อครู และครูนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	0.7010
17.	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน การตรวจเยี่ยม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม	0.6644
18.	โรงเรียนมีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.7679
	5. พัฒนาหลักสูตร	0.9168
19.	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน	0.9079
20.	โรงเรียนมีหลักสูตรหลากหลาย ท้าทาย และเหมาะแก่วัยของผู้เรียน	0.9010
21.	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อทรัพยากรชุมชน	0.8922
22.	โรงเรียนมีหลักสูตรที่พัฒนาให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐาน เข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ในปริบทวัฒนธรรมไทย	0.8913
23.	โรงเรียนมีหลักสูตรยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามความต้องการของผู้เรียน	0.9130
24.	โรงเรียนมีหลักสูตรซึ่งที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครู	0.9057

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
	6. เป้าหมายชัดเจน	**0.8764**
25.	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และความคาดหวังชัดเจนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.8153
26.	โรงเรียนมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.8731
27.	นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	0.8139
28.	นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม	0.8637
	7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน	**0.9524**
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	0.9442
30.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน	0.9236
31.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มี	0.9233
	8. ประเมินตนเอง	0.9127
32.	โรงเรียนมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับชื่อเสียงที่มี	0.9083
33.	โรงเรียนมีการใช้เทคนิค swot วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	0.9050
34.	โรงเรียนมีข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน	0.8470
35.	โรงเรียนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง	0.8778
	9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล	**0.8665**
36.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระบบเครือข่าย	0.8657

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ข4 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Cronbach's Alpha
37.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	0.7902
38.	โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดย ให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา	0.7745
	10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	**0.9397**
39.	โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน	0.9529
40.	โรงเรียนมีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ	0.9254
41.	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และวิทยากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน	0.9062
42.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทางสาธารณะซึ่งชุมชนได้จัดขึ้น	0.8988
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน		**0.9749**

ที่มา: จากการสำรวจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ถึง 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ถึง 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3.วุฒิทางการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ถึง 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ถึง 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความประเด็นต่างๆที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน และเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นสำหรับเลือกตอบในแต่ละข้อตามความเป็นจริง

เกณฑ์พิจารณาระดับความคิดเห็นเพื่อตอบคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากอย่างยิ่ง
4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ครูเคารพศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ					
2.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครูเข้าใจได้ชัดเจน					
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม อารมณ์มั่นคง					
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ และมุ่งทำประโยชน์แก่ผู้อื่น					
5.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่แน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยม ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง					
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ					
6.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายภารกิจขององค์กร					
7.	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยเสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก					
8.	ผู้บริหารสร้าง และสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารอุทิศตนแน่วแน่ต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร					
	3. การกระตุ้นทางปัญญา					
10.	ผู้บริหารคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
11.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์ด้วยวิธีการใหม่ๆ					
12.	ผู้บริหารจูงใจ และสนับสนุนให้ครูคิดริเริ่มงาน/โครงการใหม่ๆ พิจารณา และหาคำตอบของปัญหาจากการ swot					
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิด และเหตุผลโดยเปิดใจยอมรับฟังไม่วิจารณ์					
14.	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน					
15.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเข้าใจว่าปัญหา/ทุกอย่างมีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม					
16.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถเอาชนะปัญหาทุกอย่างได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน					
17.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทบทวนต่อค่านิยมของตนเองที่มีต่อ ความเชื่อ และประเพณีไทย					
	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
18.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู					
19.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล					
20	ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคลเพื่อประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร					
21.	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น สนับสนุน และให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกของครูและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความจำเป็นและความต้องการ					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารสองทาง พร้อมรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการเดินตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ					
25.	ผู้บริหารมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง					
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 โรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามความคิดเห็นของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความประเด็นต่างๆที่เกี่ยวกับลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นสำหรับเลือกตอบในแต่ละข้อตามความเป็นจริงในมิติโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

เกณฑ์พิจารณาระดับความคิดเห็นเพื่อตอบคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากอย่างยิ่ง
4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	โรงเรียนที่มีประสิทธิผล					
	1. การนำที่เข้มแข็ง					
1.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง มีผลงานปรากฏดังความคาดหวังของครู นักเรียนและชุมชน					
2.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ปรากฏตัว ไม่เก็บตัวในห้องทำงานมีการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของนักเรียน					
4.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีอำนาจ แต่กลับไม่ใช้อำนาจ					
5.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้โอกาสครูได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ					
6.	โรงเรียนมีผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจ					
	2. ทำงานเป็นทีม					
7.	โรงเรียนมีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และมีการทำงานอย่างเอาใจใส่โรงเรียน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	โรงเรียนมีครูดูแลนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และขยันหมั่นเพียร					
9.	โรงเรียนมีครูผู้อุทิศตน และเป็นครูที่มีคุณภาพ					
10.	โรงเรียนมีนักการภารโรงและลูกจ้างประจำที่เอาใจใส่ดูแลรักษาความสะอาดเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียนอยู่เสมอ					
	3. การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี					
11.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี					
12.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
14.	โรงเรียนจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกกลุ่มทั้งกลุ่มอัจฉริยะ และนักเรียนกลุ่มเรียนรู้ช้า					
	4. ครูพัฒนาตนอยู่เสมอ					
15.	โรงเรียนมีครูที่พัฒนาตนอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆที่มีประสิทธิผล					
16.	โรงเรียนมีครูที่เข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆในหลักสูตรต่างๆที่จัดเพื่อครู และครูนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
17.	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน การตรวจเยี่ยม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม					
18.	โรงเรียนมีการนิเทศให้ครูใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	5. พัฒนาหลักสูตร					
19.	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความต้องการของชุมชน					
20.	โรงเรียนมีหลักสูตรหลากหลาย ท้าทาย และเหมาะแก่วัยของผู้เรียน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อประโยชน์ต่อทรัพยากรชุมชน					
22.	โรงเรียนมีหลักสูตรที่พัฒนาให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐาน เข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ในปริบทวัฒนธรรมไทย					
23.	โรงเรียนมีหลักสูตรยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามความต้องการของผู้เรียน					
24.	โรงเรียนมีหลักสูตรซึ่งที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพที่สูงของครู					
	6. เป้าหมายชัดเจน					
25.	โรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และความคาดหวังชัดเจนจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
26.	โรงเรียนมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
27.	นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ					
28.	นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม					
	7. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน					
29.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
30.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีระเบียบวินัย มีความรู้ รับผิดชอบ จัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน					
31.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ครู และนักเรียนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจสำคัญตามพันธะสัญญาที่มี					
	8. ประเมินตนเอง					
32.	โรงเรียนมีการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับชื่อเสียงที่มี					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33.	โรงเรียนมีการใช้เทคนิค swot วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค					
34.	โรงเรียนมีข้อมูลจุดเด่นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของผู้เรียน					
35.	โรงเรียนเปิดรับความรู้ใหม่ๆ แสวงหาวิธีดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง					
	9. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูล					
36.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการติดต่อประสานงานระบบเครือข่าย					
37.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมแก้ปัญหาในการประชุมทั้งโดยเป็นทางการ และไม่เป็นทางการซึ่งเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
38.	โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน และกับผู้ปกครองโดย ให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนตลอดเวลา					
	10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน					
39.	โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผู้ปกครองในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน					
40.	โรงเรียนมีผู้ปกครองที่อุทิศเวลา และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อห้องสมุด ห้องเรียน รวมทั้งด้านเอกสารและอื่นๆ					
41.	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และวิทยากรในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน					
42.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทางสาธารณะซึ่งชุมชนได้จัดขึ้น					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และ

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลโรงเรียน
(จำนวนผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน)

1.	นายสุวรรณ	เค้าฝาย	ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี นนทบุรี
2.	นายสุทธิศักดิ์	เฟื่องเกษม	ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี นนทบุรี
3.	ดร.ปรเมศร์	โมลี	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี นนทบุรี
4.	นายกมล	บุญประเสริฐ	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สมุทรปราการ
5.	ดร.นงลักษณ์	เรือนทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)สมุทรปราการ
6.	ดร.ศักดิ์ชัย	ปัญหา	ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี
7.	ดร.มานิตย์	ศรีพิทักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทย์ เชียงใหม่
8.	นายศิลปสิทธิ์	ทับทิมธงไชย	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรนารีวิทยา นครราชสีมา
9.	นายสถิตย์	ชนะชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย ศรีสะเกษ
10.	นายสาธร	ลิกขะไชย	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์พิทยา สุราษฎร์ธานี
11.	นายชัยรัตน์	เผดิมรอด	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย นครปฐม
12.	นายมาโนช	จันทรเทพ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย อยุธยา
13.	ว่าที่ร้อยโทยุทธ	นุชสวัสดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมานุสรณ์ เพชรบุรี
14.	นายมโน	ศรีวัฒนะพงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา นครราชสีมา
15.	ดร.ศรีสมบัติ	ภูมิเขียว	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนมดแดง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี นนทบุรี (นายสุวรรณ เค้าฝาย)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี นนทบุรี (นายสุทธิศักดิ์ เฟื่องเกษม)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี นนทบุรี (นายปรเมศร์ โมลี)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สมุทรปราการ (นายกมล บุญประเสริฐ)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ (ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี (ดร.ศักดิ์ชัย ปัญหา)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทย์ เชียงใหม่ (ดร.มานิตย์ ศรีพิทักษ์)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรนารีวิทยา นครราชสีมา (นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย ศรีสะเกษ (นายสถิตย์ ชนะชัย)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์พิทยาคม สุราษฎร์ธานี (นายสาธร ลิกขะไชย)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย นครปฐม (นายชัยรัตน์ เผดิมรอด)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย อยุธยา (นายมาโนช จันทรเทพ)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

17 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมานุสรณ์ เพชรบุรี (ว่าที่ร้อยโทยุทธ นุชสวัสดิ์)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก 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/ป่อ.บพ.ว.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

7 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา นครราชสีมา (นายมโน ศรีวัฒนพงศ์)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

7 เมษายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนมดแดงวิทยาคม อุบลราชธานี (นายศรีสมบัติ ภูมิเขียว)

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

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะทำการวิจัยตามโครงการดังแนบ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี นนทบุรี (นายสุวรรณ เค้าฝาย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี นนทบุรี (นายสุทธิ์ศักดิ์ เฟื่องเกษม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี นนทบุรี (นายปรเมศร์ โมลี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สมุทรปราการ (นายกมล บุญประเสริฐ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ (ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี (ดร.ศักดิ์ชัย ปัญหา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทย์ เชียงใหม่ (ดร.มานิตย์ ศรีพิทักษ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรนารีวิทยา นครราชสีมา (นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย ศรีสะเกษ (นายสถิตย์ ชนะชัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์พิทยาคม สุราษฎร์ธานี (นายสาธร ลิกขะไชย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย นครปฐม (นายชัยรัตน์ เผดิมรอด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
4. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย อยุธยา (นายมาโนช จันทรเทพ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมานุสรณ์ เพชรบุรี (ว่าที่ร้อยโทยุทธ นุชสวัสดิ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา นครราชสีมา (นายมโน ศรีวัฒนพงศ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.032

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย รอบที่ 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนมดแดงวิทยาคม อุบลราชธานี (นายศรีสมบัติ ภูมิเขียว)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็น จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด
3. แบบตอบรับความเห็นชอบ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน และได้รับการปรึกษาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาการสรุปความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญและนิสิตได้จัดสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตรวจให้ความเห็นชอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ 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.033 โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 50 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดทำเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนของท่านมีความเหมาะสมในการนำเครื่องมือมาทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือจำนวน 50 ชุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี 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.125

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เขต 2 และเขต 3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,048 คน

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถามดังแนบ 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.034

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป	ไชยชิต	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา	นันทะไชย	กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์	มณีเล็ก	กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เขต 2และเขต 3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,048 คน

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถามดังแนบ 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.034

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เขต 2และเขต 3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,048 คน

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถามดังแนบ 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.034

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เขต 2และเขต 3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,048 คน

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถามดังแนบ โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 04008/ว691 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

5 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยนางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการดังกล่าว ได้ทำวิจัย เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร นั้น

ในการนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอความอนุเคราะห์โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความร่วมมืออนุเคราะห์ข้อมูลให้กับนิสิตดังกล่าว เพื่อจะได้นำข้อมูลเป็นแนวทางการปฏิบัติและพัฒนาให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ และขอขอบคุณความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวินัย รอดจ่าย)
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
โทรศัพท์ 0-2280-5561
โทรสาร 0-2288-5893

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 04014/ 3753

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

17 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (ระดับมัธยมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แจ้งว่า นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

และคณะกรรมการที่ปรึกษาดังกล่าว ได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนนี้ ทั้งนี้ นางกาญจนา ชุมศรี จะเป็นผู้ประสานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ กงพิกุล)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานประสานงาน
โทร. โทรสาร 02 354 5252
www.edbkk1.go.th

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๔๐๑๕/ 4196 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒
ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

๑. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
๒. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
๓. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑,๒ และ ๓ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวม ๑,๐๔๘ คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าการดำเนินการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ จะเกิดประโยชน์และพัฒนาการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายละเอียด แคล่วคล่อง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ
โทร.๐ ๒๙๓๐ ๔๔๙๑ – ๒ ต่อ ๑๐๗
โทรสาร ๐ ๒๙๓๙ ๘๑๖๖
Website http://www.edubangkok2.org

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๔๐๑๖/๓๖๒๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓
๓๙/๑ หมู่ ๖ ซอยเพชรเกษม ๔๘ ถนนเพชรเกษม
แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด (โรงเรียนมัธยมศึกษา ๔๒ โรงเรียน)

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำข้อมูลวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ นิยมศิลปี)
รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐ ๒๔๑๐ ๒๐๔๔ ต่อ ๓๐๓ (กฤษณา วงษ์ทรงยศ)
โทรสาร ๐ ๒๔๑๐ ๒๖๕๐, http://www.bangkok3.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ **area_bangkok3@hotmail.com**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 0513.10902/ปอ.บพ.ว.034

โครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน เขตจตุจักร กทม. 10900

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางกาญจนา ชุมศรี นิสิตโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (Transformational Leadership Factors of Directors Affecting Secondary School Effectiveness under The Bangkok Educational Service Area Office) โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ดังนี้

1. ผศ.ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย กรรมการที่ปรึกษาร่วม
3. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คณะกรรมการที่ปรึกษาได้พิจารณาเห็นว่านิสิตได้จัดทำเครื่องมือตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน

โครงการปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นิสิตได้เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนของท่านโดยแบบสอบถามดังแนบ และขอรับแบบสอบถามคืนตามกำหนดเวลาและวิธีการที่ผู้วิจัยแจ้งให้ทราบ โครงการปริญญาเอกขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย)
ประธานโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ

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

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	นางกาญจนา ชุมศรี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 15 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2494
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	อักษรศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศิลปากร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศการศึกษาพัฒนาหลักสูตร) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)๒ 333 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10240 สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์