

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สารนิพนธ์

ของ

กนกอรดา ผงสูงเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สารนิพนธ์

ของ

กนกอรดา ผงสูงเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

บทคัดย่อ

ของ

กนกอรดา ผงสูงเนิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

กนกรดา ผงสูงเนิน. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงวงศ์ดี.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ .92 ด้านประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับ .94 เก็บข้อมูลได้ 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน
2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF RELATIONSHIPS BETWEEN THE MANAGING BEHAVIOR OF
CHIEF EXECUTIVE OFFICER AND THE EFFECTIVENESS IN THE BASIC
EDUCATION MANAGEMENT OF THE PRIVATE SCHOOL UNDER
SAMUTPRAKAN EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.

AN ABSTRACT

BY

KANOKRADA PONGSOONGNERN

Presented in Partial Fulfillment of Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2006

Kanokrada Pongsoongnern. (2006). *A Study of Relationships between the Managing Behavior of Chief Executive Officer and the Effectiveness in the Basic Education Management of the Private School under Samutprakarn Education Service Area Office 1*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Asst. Prof. Dr.Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research aimed to study the relationships between the managing behavior of chief executive officer and the effectiveness in the basic education management of the private school under Samutprakarn Education Service Area Office 1. The samples consisted of 291 teachers in private school, Muang district, Samutprakarn in the academic year 2005. The instrument used in this research was a 5-point rating scale questionnaire with Cronbach's coefficient alpha of the managing behavior and the effectiveness in the basic education management aspects = .92 and .94 respectively. A total of 288 questionnaires (98.96%) were returned. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The results revealed as follows.

1. The managing behavior of the administrator in the basic education management of the private school under Samutprakarn Education Service Area Office 1 as a whole was at the high level. When considered each aspect, the academic leadership behavior and the changing leadership behavior were at the high level.

2. The effectiveness in the basic education management of the private schools as a whole was at the high level. When considered each aspect, the school adaptive capability, the school productive ability of high academic achievement students and the job satisfaction were at the high level.

3. The managing behavior of the administrator in the basic education management of the private school as a whole and individual aspects had significant positive correlations at .01 level with the effectiveness in the basic education management at the high level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลใน
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ของ กนกรดา ผงสูงเนิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศนา แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรแสงวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และอาจารย์ ดร. มารศรี สุธานิติ ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขให้งานสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจที่ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้ผลงานครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและประเมินผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 นางสาวศรีประภา สนิธิพันธ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 และนางจรีธร แหวนทอง ศึกษานิเทศก์ ระดับ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุทพรปราการเขต 1 ที่ได้สละเวลาเป็นเชี่ยวชาญให้ คำชี้แนะตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ที่ให้ความเอื้อเฟื้อในการทดลองใช้แบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ เพ็ญศรี สุขเจริญผล ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนสุขเจริญผลที่ได้ ให้โอกาสและเวลาในการศึกษาต่อและขอบคุณคณะครูโรงเรียนสุขเจริญผลที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ภาคพิเศษ รุ่น 16 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและสมาชิกในครอบครัว ทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการทำงานวิจัยเล่มนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่งและเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

กนกธาดา ผงสูงเนิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
โรงเรียนเอกชน.....	12
ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน.....	12
ประเภทของโรงเรียนเอกชน.....	12
สภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน.....	13
การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ.....	14
หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร.....	16
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร.....	17
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ.....	17
พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง.....	24
หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล.....	29
ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน.....	31
ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน.....	31
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	34
ความพึงพอใจในการทำงาน.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
	งานวิจัยในประเทศ.....	41
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	72
	สมมติฐานของการวิจัย.....	73
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	สรุปผลการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5(ต่อ)	อภิปรายผล.....	76
	ข้อเสนอแนะ.....	80
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	80
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
	บรรณานุกรม.....	81
	ภาคผนวก.....	92
	ภาคผนวก ก.....	93
	ภาคผนวก ข.....	102
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.....	49
2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	57
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน.....	59
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ.....	60
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัด การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ.....	62
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนก เป็นโดยรวมและรายด้าน.....	64
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้าน ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ.....	65
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็น โดยรวมและรายข้อ.....	67
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้น
พื้นฐานของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน.....	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงปี ค.ศ. 1960 และ ค.ศ. 1970 ประเทศต่างๆ ในโลกได้พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมต่างๆ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1980 ภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจมีการพัฒนาการบริหารแนวใหม่จนประสบผลสำเร็จ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาเริ่มตระหนักว่า สามารถนำแนวการบริหารแนวใหม่ของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้เช่นกัน ในระยะนั้นจึงเกิดความเคลื่อนไหวสถานศึกษาจำนวนมากเริ่มให้ความสนใจ และได้ปฏิรูประบบโครงสร้างและรูปแบบการบริหารภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา พัฒนาระบบผู้นำ วางแผนงบประมาณด้วยตนเอง เน้นความเป็นอิสระในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ จากหน่วยงานกลางไปสู่สถานศึกษา ให้เป็นผู้รับผิดชอบกำหนดกิจกรรมต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การรับนักเรียน เป็นต้น (เสาวนิตย์ ชัยมุสิกิติ. 2544 : 1)

จากผลพวงของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม หรือด้านอื่นๆ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกำลังสำคัญขั้นมูลฐานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นกำลังที่มีคุณภาพและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การศึกษาเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานสำคัญนำไปสู่การพัฒนาสังคม คนที่ได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพก็คือ คนที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและได้รับสิ่งที่ดีเหมาะสมสะท้อนออกมาหลายแง่มุม (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2539 : 5) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวางรากฐานการสร้างสรรค์ พัฒนาความเจริญมั่นคงและแก้ไขปัญหาต่างๆ แก่สังคม ตั้งแต่ตนเอง ครอบครัว ประเทศชาติและโลก จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีจุดเน้นในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 24) โดยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเพื่อต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ของคน ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคน จึงเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังในการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเตรียมคนและสังคม ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ในการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีได้นั้น สามารถจัดได้โดยใช้การศึกษาที่ดีและถูกต้องเพราะการศึกษาจะทำให้บุคคลเจริญหลายด้าน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ดีขึ้น (อมรวิเศษ นาคทรรพ. 2540 : 47) แต่การที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวนี้ผู้นำหรือผู้บริหารนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด เพราะต้องใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่างๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกันให้ร่วมใจกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิตติ ตย์คานนท์. 2543 : 21) ดังนั้น ผู้นำมีหน้าที่และบทบาทสำคัญยิ่งเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน (นุชรินทร์ พรหมสวัสดิ์. 2539 : 71) พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล เพราะพฤติกรรมของผู้นำมีลักษณะที่เด่นมีความคิด การทำงาน การประเมินผลที่เป็นธรรม ทำให้ครองจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์การ จะต้องเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกฝ่ายต่างๆ ภายในองค์การเกิดความร่วมมือ และประสานงานกันเป็นอย่างดี ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นตำแหน่งผู้บริหารต่างต้องรับบทบาทของความเป็นผู้นำทั้งสิ้น และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวบรวมพลัง และใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ขาดไม่ได้ ในองค์การหากผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้มีจริยธรรมและมีความสามารถแล้วงานย่อมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปราณี เฉลิมโฉม. 2541 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 18) กล่าวว่า เมื่อมีบุคคลอยู่ร่วมกันผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งหลายขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันของผู้นำและผู้ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำให้การดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เพราะถ้าองค์การนั้นขาดผู้นำที่มีคุณภาพแล้วความสำเร็จในองค์การจะไม่เกิดขึ้นนับว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ผู้นำที่มีความสามารถ อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การสามารถชักจูงจิตใจผู้ตามให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่จุดหมายได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนในองค์การ และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตวาร์ต (Stewart. 1985 : 92) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อทุกองค์การเพราะในองค์การที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ คือ ทำให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยที่บุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้

การปฏิบัติงานดีตามไปด้วย (วิภาดา คุณาวิทิตกุล. 2539 : 50) ความเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อถือทำให้เกิดมีผู้ตามโดยอัตโนมัติสามารถทำหน้าที่หลายๆ ประการที่จะชักนำผู้ตามไปสู่ สิ่งที่สังคมต้องการให้มากที่สุด (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2541 : 11)

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์การทางการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ซึ่งดำเนินงานภายใต้กฎหมายการศึกษาของชาติ และนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบ การศึกษาไทยมาโดยตลอดมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาช้านาน มีบทบาทสำคัญ ช่วยในการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง (สวัสดี อุดมโกชนัน. 2541 : 3) จึงมีอาจที่จะปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ ตรงกันข้ามกลับต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับโรงเรียน (วิโรจน์ สารรัตน์; และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ. 2545 : 31) เพราะการที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นต้องต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ ตลอดเวลา (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 236)

สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน ได้กำหนดนโยบายหลักไว้ว่าจะดำเนินนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะร่วมกับโรงเรียนเอกชนในการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีทัศนคติในการทำงาน เพื่อมุ่งที่คุณภาพของ ผู้เรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนของครูไปสู่การสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน. 2543 : 8-9, 11-12)

การที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพนั้น มีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือคุณภาพ หรือประสิทธิผลของโรงเรียน (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2532 : 7) ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนไม่มีหลักประกัน ว่าจะมีมั่นคงเหมือนโรงเรียนของรัฐไม่มีเงินงบประมาณจากรัฐมาช่วยในการใช้จ่ายทางการศึกษา (ถึงแม้ว่าบางโรงเรียนอาจจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐแต่ก็ไม่มากนัก) การบริหารการศึกษาของโรงเรียน เอกชนจะต่างจากโรงเรียนของรัฐ โดยมีลักษณะเป็นธุรกิจทางการศึกษา คือ ต้องเน้นด้านวิชาการและ เป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือ ต้องได้กำไรหรือไม่ขาดทุนเป็นอย่างน้อยเพื่อให้ดำเนินการต่อไปได้ เนื่องจากเอกชนไม่มีหน้าที่จัดการศึกษาแก่ประชาชนโดยตรง ไม่มีอำนาจเก็บภาษีอากรได้เหมือนรัฐ อีกทั้งต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ เพื่อมิให้แสวงหากำไรเกินควรเพียงแต่นำผลกำไรมาปรับปรุง กิจกรรมของโรงเรียนให้เจริญรุดหน้า (วุฒิชัย มูลศิลป์. 2532 : 228-229) ดังนั้นหลักประกันสำคัญที่ จะทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและอยู่รอดได้ก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะคุณภาพหรือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองและเด็ก หากโรงเรียน

เอกชนสามารถบริหารงานจนเกิดประสิทธิผลที่ยอมรับถึงความเชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้ปกครองในวันที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อทำให้มีโอกาสคัดเลือกเด็กที่มีคุณภาพไว้ได้ ซึ่งก็จะส่งผลต่อไปยังคุณภาพการเรียนการสอน และการเป็นที่นิยมของผู้ปกครอง ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงมีเด็กต้องการเรียนมากขึ้น หมุนเวียนอยู่อย่างนี้

ประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมา ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้นั้น ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจจากรายงานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2546 การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนเฉลี่ย 45.77 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนเฉลี่ย 46.07 เมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนเฉลี่ย 46.82 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนเฉลี่ย 43.57 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนเฉลี่ย 38.84 ผลการเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติของโรงเรียนเอกชนในปีการศึกษา 2546 และ 2547 มีผลสัมฤทธิ์ลดลงจึงทำให้โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และประสานสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน (สำนักพัฒนาการศึกษาการศาสนา และการวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. 2538 : 4) ทั้งนี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 1) ได้ศึกษาพบว่าการบริหารสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบที่จะเอื้อต่อการนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความรู้ทางด้านการบริหารสมัยใหม่น้อย เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนมีความรู้ ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง (ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : 2)

จากสภาพการและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นประกอบกับผู้วิจัยที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญการพัฒนาคุณภาพ หรือประสิทธิผลโดยรวมในทุกมิติ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อที่จะนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและผู้ปกครองในทำนองเดียวกันก็เพื่อต้องการที่จะทราบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใดที่มีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารงานของโรงเรียนเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผล 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงานในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในแต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในระดับใดเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นำไปปรับปรุงส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ตลอดจนศึกษาวางแผนและพัฒนาสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของ

โรงเรียนเอกชนในด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 ขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 1,215 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ เครจซี ; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 : 608) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับชั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 291 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน

3.2.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปรวมออกมาเป็นนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. **พฤติกรรมผู้นำ** หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึง ความสามารถในการชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1. **พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำความรู้วิธีการเทคนิคต่างๆที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารหลักสูตรจัดการเรียน

การสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

1.2. พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียนโดยเริ่มจากการวางแผนการเปลี่ยนแปลง และนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและเป็นผู้บริหารยุคใหม่

2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารใช้ความสามารถที่ทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณา 3 ด้าน คือด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำเนินงานภายในโรงเรียน ในด้านการบริหารโรงเรียนในเรื่องของการกำหนดนโยบายการใช้ วัสดุกรรม หลักสูตรและการจัดการการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันกับสภาพแวดล้อม และประสบผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของครูที่จัดเนื้อหาสาระใช้นวัตกรรมและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความเข้าใจและความถนัดของผู้เรียน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้

2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ครูมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือร่วมกันวางแผนที่จะพัฒนาโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานที่โรงเรียน

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดต่างๆ กันในการวิจัยนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กำหนดจากจำนวนนักเรียนของโรงเรียนนั้นๆ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2532 ดังนี้

ขนาดเล็ก	หมายถึง	มีนักเรียนไม่เกิน 690 คน
ขนาดกลาง	หมายถึง	มีนักเรียนตั้งแต่ 691-1,380 คน
ขนาดใหญ่	หมายถึง	มีนักเรียนตั้งแต่ 1,381 คนขึ้นไป

5. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระบบโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ประเภทสามัญศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการและอาศัยแนวคิดจากนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

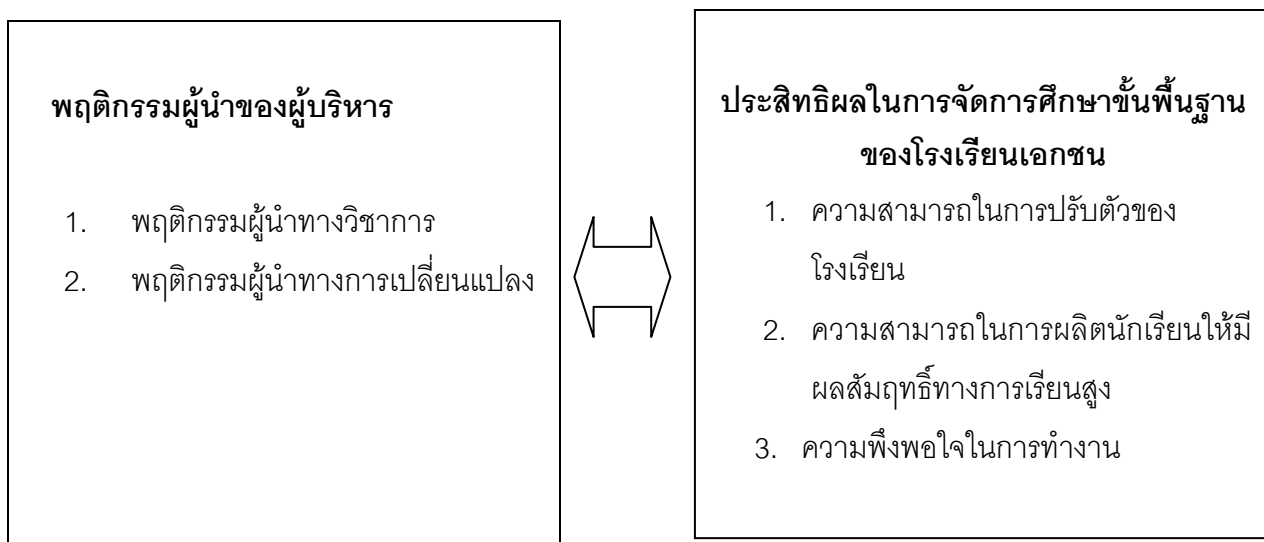
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอาศัยแนวคิดของ เดวิส; และ โธมัส (Davis; & Thomas. 1989 : 21) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการคือ ผู้ที่มีความสามารถและจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของครูที่จะทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอาศัยแนวความคิดของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 236) พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐนั้น ต้องพึ่งตนเองโรงเรียนต้องสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้ปกครอง จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าเสมอตัวจักรสำคัญที่จะริเริ่มต่อการพัฒนาโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียนและนำมาประสานแนวความคิดของ ฮอล ; และ คนอื่นๆ (Hall; et al. 1984 : 24) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของครูใหญ่กับการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนของครู ผลการวิจัยพบที่มีความสัมพันธ์ระหว่างแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรสูง ครูใหญ่จะมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบเป็นผู้ริเริ่ม (Initiator Style) มากกว่าแบบผู้ตอบสนอง (Responder) หรือแบบผู้จัดการ (Manager) และ คาร์เนล (Carnall. 1990 : unpagged) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมผู้นำทางเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ผลการ วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง แบบผู้ริเริ่มจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนมากที่สุด

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 384-387) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1. ความสามารถในการปรับตัว 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4. ความมุ่งมั่นในชีวิต นอกจากนี้ มอทท์ (Mott. 1972 : 20-24) ได้ให้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 3 ประการ คือ 1. ความสามารถในการผลิต 2. ความสามารถในการปรับตัว 3. ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ และ ไพรส์ (Price. 1968 : 1) ได้มุ่งเสนอเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การดังนี้ 1. ความสามารถในการผลิต 2. ความยินยอมปฏิบัติ หรือการทำตามแบบ 3. ขวัญ 4. ความสามารถในการปรับตัว และ 5. ความเป็นปึกแผ่น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของนักวิชาการ ที่ได้เสนอแนวคิดตลอดจนการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 384-387) ได้ให้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งคือความสามารถในการปรับตัวที่สอดคล้องกับแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1972 : 20-24); และ ไพรส์ (Price. 1968 : 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1972 : 20-24); และ ไพรส์ (Price. 1968 : 1) ในทำนองเดียวกันความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของไพรส์ (Price.1968 :1) ; และ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 384-387) ซึ่งทั้ง 2 ท่านได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากความพึงพอใจการทำงาน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยบูรณาการแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งจะศึกษาใน 3 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3. ความพึงพอใจในการทำงาน

จากความสัมพันธ์ของแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นภาพประกอบความคิด เพื่อการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. โรงเรียนเอกชน
 - 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
 - 1.2 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
 - 1.3 สภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน
 - 1.4 การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ
2. หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง
4. หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
5. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน
 - 5.1 ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน
 - 5.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 5.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. โรงเรียนเอกชน

1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชนเป็นการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักทั้งที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : ค) การจัดการศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่มีความคู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด ตั้งแต่สมัยสุโขทัย ซึ่งถือได้ว่าโรงเรียนเอกชนนั้นมีขึ้นก่อนโรงเรียนของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : 16) ซึ่ง จุมพล พูลภักษ์ชิน (2532 : 7-13) ได้รวบรวมข้อมูลความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนไว้ ดังนี้

1. สมัยสุโขทัย จัดการศึกษาโดยบวร 3 คือ บ้าน วัด โรงเรียน
 2. สมัยอยุธยา มีบาทหลวงชาวฝรั่งเศส ได้รับพระบรมราชานุญาตจากสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ให้ตั้งโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ศาสนา และให้การศึกษาแก่ประชาชน
 3. สมัยกรุงธนบุรี มีการจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โดยซ่อมแซมโรงเรียนสามเณรจากของเดิมที่มีอยู่ ซึ่งมีนักเรียนประมาณ 5 หรือ 6 คน เท่านั้น
 4. สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกัน ได้เข้ามาเผยแพร่ศาสนาและเสนอหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ จึงทำให้โรงเรียนราษฎรเป็นที่กล่าวถึงของชาวไทยเป็นอย่างมาก
- ในปี พ.ศ. 2448 มีโรงเรียนราษฎรที่คนไทยเป็นเจ้าของเป็นโรงเรียนแรก คือโรงเรียนบำรุงวิทยา และมีโรงเรียนที่สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โปรดให้จัดตั้งขึ้น คือ โรงเรียนราชินี
- โรงเรียนเอกชนในสมัยนั้นเรียกกันว่า “โรงเรียนเซนต์คัทธิ” ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตก เข้ามาจัดในประเทศไทยและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนเซนต์คัทธิ มาเป็นโรงเรียนบุคคลอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและใน พ.ศ. 2461 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎรฉบับแรกและเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคล เป็นโรงเรียนราษฎร และในปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎรฉบับ 2 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และเรียกชื่อโรงเรียนราษฎร “เป็นโรงเรียนเอกชน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : 1-2)

1.2 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2525 ได้กำหนดลักษณะโรงเรียนเอกชนไว้

3 ประเภท ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ข : 4)

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับ

อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน มาตรา 15 (1)

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาตรา 15 (2)

3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษากับบุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษากับบุคคลผู้ยากไร้ หรือเสียเปรียบทางการศึกษา ในการที่จัดเป็นรูปการศึกษาสงเคราะห์ มาตรา 15 (3)

สำหรับโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้น สามารถจำแนกประเภทตาม ลักษณะและระดับที่เปิดทำการสอนได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ข : 5)

1. ประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษากว้างขวางเกี่ยวกับวิชาสามัญศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยแต่ละโรงเรียนสามารถเปิดสอนในหลายระดับพร้อมกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละโรงเรียน

2. ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษากว้างขวางเกี่ยวกับวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษา (ปวช.) และระดับอุดมศึกษา (ปวท. และ ปวส.)

1.3 สภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน

รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีเจตจำนงที่จะจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นผู้จัด ร่วมจัดและร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : 19) การศึกษาเอกชนทำให้เกิดการแข่งขันและเปรียบเทียบระหว่างรัฐและเอกชน ตลอดจนเกิดการแข่งขันระหว่างการจัดการศึกษาของเอกชนด้วยกันเอง ซึ่งน่าจะก่อให้เกิดผลในทางบวก กล่าวคือ ทำให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยรวมของประเทศดีขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และคนอื่นๆ. 2532 : 1) โดยผลการแข่งขันดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ก : 6) อย่างไรก็ตามแม้ผลการแข่งขันจะทำให้คุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีมาตรฐานสูงขึ้นในระดับหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่ามีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้างบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัญหาที่พบในโรงเรียนเอกชนทุกระดับ ซึ่งคุณภาพการจัดการเรียนการสอนนี้ถือว่ามีผลกระทบต่อรายได้ของโรงเรียนได้ทางหนึ่ง (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2536 : 70-71) เนื่องจากการศึกษาภาคเอกชน

จะอยู่ได้ก็ด้วยการ “ขายคุณภาพ” ให้ผู้รับบริการเกิดความศรัทธาและมั่นใจเลือกที่จะเข้ารับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541ข : 4) จึงสรุปได้ว่า คุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนนั้นโยงใยสัมพันธ์กับความอยู่รอดของโรงเรียนอย่างแนบแน่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2539 : 31)

1.4 การจัดการศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์จึงต้องพัฒนาตนให้ก้าวหน้ากับความเปลี่ยนแปลง จึงจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการพัฒนางานมีความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งสามารถอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิสัยทัศน์ของจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ 4 กลยุทธ์สำคัญในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย คือ พัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการ พัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล ซึ่งในแต่ละกลยุทธ์ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนา 3 จุดเน้น (รวม 12 จุดเน้น) ที่หน่วยงานและสถานศึกษาจะร่วมกันพัฒนาตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร พื้นที่โดยรวมส่วนใหญ่มีอาณาเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทำเลที่ตั้งเหมาะสมกับการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 3,630 แห่ง จากการเติบโตด้านเศรษฐกิจจึงเป็นเมืองบริวารของเมืองหลวง ชุมชนหลายแห่งมีการอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกของประชากรตลอดเวลาในปี พ.ศ. 2547 มีประชากรทั้งสิ้น 761,227 คน

สภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง

สมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ประชากรในวัยเรียน (อายุ 3-17 ปี) จำนวน 182,659 คน มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 170 แห่ง จัดการศึกษาโดยภาคเอกชน 84 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา 34 โรงเรียน ระดับขั้นพื้นฐาน 49 โรงเรียน และระดับอาชีวศึกษา 1 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 59,014 คน ครู 2,998 คน ห้องเรียน 1,967 ห้อง สำหรับคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนจากผลการประเมินปีการศึกษา 2547 เป็นดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ / ความถนัดทางการเรียน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	ระดับเขต 1	ระดับชาติ
ภาษาไทย ป. 3	50.52	-
คณิตศาสตร์ ป. 3	46.04	-
วิทยาศาสตร์ ป. 3	43.19	-
ภาษาไทย ป. 6	42.02	44.43
คณิตศาสตร์ ป. 6	36.54	43.77
วิทยาศาสตร์ ป. 6	35.83	40.57
ภาษาอังกฤษ ป. 6	30.38	36.14
ภาษาไทย ม. 3	44.78	38.16
คณิตศาสตร์ ม. 3	40.15	34.65
ภาษาอังกฤษ ม. 3	41.13	31.71
สังคมศึกษา ม. 3	49.17	42.20
วิทยาศาสตร์ ม. 3	43.78	36.91
ความสามารถทางภาษา ม. 6	42.53	39.97
ความสามารถทางการคิดคำนวณ ม. 6	42.57	41.53
ความสามารถเชิงวิเคราะห์ ม. 6	52.19	45.93
ความถนัดทางการเรียน ม. 6 (โดยรวม)	45.44	42.31

ภาพประกอบ 2 การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน
ปีการศึกษา 2547 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หมายเหตุ การประเมินคุณภาพการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับประเทศไม่ได้ดำเนินการ
สพท. สป. เขต 1 ดำเนินการเอง จึงไม่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับชาติ

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างเสริมโอกาสทางการศึกษา ให้ประชากรในวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
2. สร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
4. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. พัฒนามาตรฐานการศึกษาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและต่อเนื่อง
2. ทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริการ
3. ประชากรในวัยเรียนมีความรู้ มีคุณภาพและมีคุณธรรม
4. บุคลากรมีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานระดับมืออาชีพ
5. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นสู่ความเป็นสากล

กลยุทธ์ (Strategy)

1. กลยุทธ์การพัฒนการบริหารจัดการ
 - 1.1. พัฒนาระบบการให้พร้อมบริการ
 - 1.2. พัฒนาระบบวิชาการเพื่อการเรียนรู้
 - 1.3. พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน
 - 1.4. พัฒนาสู่มาตรฐานสากล

2. หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการหรือพัฒนางานต่างๆ ให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่โรงเรียน ซึ่งมีปัจจัยย่อยที่สำคัญสำหรับตัวผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัย
ทางพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการณ์ผู้นำของผู้บริหารได้มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็น และให้แนวคิดเกี่ยวกับ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต่างๆ กันดังนี้

เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์ (2537 : 8) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การกระทำที่แสดงออกในการนำ โน้มน้าว ชักจูง ชี้แนะให้หมู่คณะหรือสมาชิกทั้งหมดดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายร่วมกันของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

พวง ชัยสวัสดิ์ (2537 : 7) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย การแก้ปัญหาบำรุงขวัญและให้กำลังใจกลุ่ม

กวี วงศ์พุม (2539 : 95) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

บุญเรือน ชโลธร (2541 : 22) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงบทบาทที่เกิดจากการผสมผสาน แนวคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ โดยการประสานงานให้ความช่วยเหลือ ร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และบรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ

ฮาลปิน (Halpin. 1966 : 86) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดมีการแก้ปัญหา รวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มด้วย

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : 25) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงออกซึ่งความสามารถของผู้นำในการชักจูงผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประจักษ์สิน บึงมูม (2544 : 11) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือการกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่ม โน้มน้าวกระตุ้น ชักจูงให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บัญชาดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบาย และบรรลุผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดรวมทั้งประสานสัมพันธ์แก้ไข้ปัญหา ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกเป็นพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

3.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 380) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ แนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้นักวิจัยหลายท่านต่างยืนยันสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน ชอร์ท; และคนอื่นๆ (Short; et al. 1990 : 117)

การบริหารงานวิชาการ นับว่าเป็นงานที่สำคัญยิ่งและเป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครู ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจเรื่องการบริหารการศึกษาและหลักการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี ซึ่ง ลู (ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : 29; อ้างอิงจาก Lui. 1985 : 861-A) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์สูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษากิจการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกประเภท โดยงานอื่นๆ ได้แก่ งานบริหารบุคลากร งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่ง สมิต; และคนอื่นๆ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2542 : 88; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1971 : 170) ได้แบ่งสัดส่วนเวลาของงานแต่ละงานไว้ดังนี้ 1) งานวิชาการ 40% 2) งานบริหารบุคคล 20% 3) งานกิจการนักเรียน 20% 4) งานธุรการ 5% 5) งานอาคารสถานที่ 5% 6) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 5% และ 7) งานอื่นๆ 5%

เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ให้แนวคิดต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลดังนี้

เมธี ปิลาณานนท์ (2525 : 148) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในฐานะที่จะต้องเป็นผู้นำของโรงเรียน จะต้องมีการสื่อสารที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คล้อยตามด้วยความพึงพอใจในงานที่จะทำ จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำสูง ผลงานที่ได้รับจะสูงตามไปด้วย ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะการบริหารที่พึงประสงค์

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการมีขอบข่ายของงาน ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การสอนและการจัดการเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร
4. งานสื่อการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. งานวัดผลและประเมินผล
6. งานการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาอาชีพและเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอน

ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานที่สำคัญของโรงเรียนก็คือ งานวิชาการถ้าหากโรงเรียนดำเนินการผิดพลาดก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว และถ้าโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการทางวิชาการโรงเรียนนั้นก็สมควรได้รับการยกย่อง

พยุงค์ดี จันทร์สุรินทร์ (2541 : 8) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

ราชนันท์ บุญธิมา (2542 : 83) ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2542 : 48) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า จะต้องเป็นคนฉลาด เห็นแก่ส่วนรวม การติดต่อสื่อสารรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีใจฝักใฝ่ทางด้านวิชาการเป็นผู้ทรงปัญญาและตั้งอยู่ในความถูกต้อง

นิติมา เทียนทอง (2544 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ และเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนแล้วว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ

เดวิส; และ โธมัส (ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : 31; อ้างอิงจาก Davis; & Thomas. 1989 : 21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารคนให้ทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

ในทำนองเดียวกัน เวบเบอร์ (Weber. 1987 : 4) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการที่สำคัญดังนี้

1. มีการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ
2. ใช้การประสานงานมากกว่าการบังคับในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทางวิชาการ
3. มีความรู้ในการที่จะคัดเลือกและให้คำแนะนำแก่ครู
4. ใช้เวลาในด้านวิชาการอย่างคุ้มค่า
5. มีการติดตามและประเมินผลโครงการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

เดอโรช (DeRoche. 1987 : 60) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. เน้นในงานวิชาการ
2. จัดให้มีการนิเทศด้านการเรียนการสอน
3. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของครู
4. สนับสนุนการพัฒนาครูอาจารย์
5. สร้างทีมงานที่ดี และกระตุ้นให้มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
6. มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. พัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำความรู้ วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

ฮอลลิงเจอร์; และ เมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985 : 221-224) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการดังนี้คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน

4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ทรัสต์ (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 62-63; อ้างอิงจาก Trusty) ได้กำหนดพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการดังนี้คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนได้ 2) ส่งเสริมให้ครูนำเอาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียนไปปฏิบัติ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและห้องเรียนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นผลมาจากผลการวิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางด้านวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูได้นำโครงการทางด้านวิชาการไปปฏิบัติ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียน 8) มีการติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างชาวปัญญาของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัย 14) ร่วมมือกับคณะครูในการนำระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยนักเรียน 15) มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ส่วน เดวิส; และ โธมัส (ธิดาวัลย์ เสตะจันทร์. 2541 : 23; อ้างอิงจาก Devis; & Thomas. 1989 : 25-38) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ประการ ดังนี้ คือ 1) การกระตุ้นให้ครูมีความตระหนัก 2) การใช้กลยุทธ์ 3) การสร้างสิ่งจูงใจให้ครู 4) การติดตามดูแลความก้าวหน้า 5) การใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ 7) การดูแลการปฏิบัติการสอน 8) การสังเกตการสอนของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (raise awareness of and gain consensus school improvement and higher achievement expectation) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน และคาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ด้านวิชาการของครูให้ตรงตามเป้าประสงค์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครู และอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ มีการจัดประชุมครูเพื่อแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังที่ตั้งไว้ในโครงการทางด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาให้ดีขึ้นภายในเวลาที่กำหนด ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎระเบียบของโรงเรียน และชี้แจงให้เข้าใจหน้าที่ทางวิชาการที่ตรงกัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ (take and active role in school improvement strategies) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนางานด้านวิชาการให้เป็นรูปธรรม เช่น วางแผนด้วยความมั่นใจและติดตามบริการบุคลากรในโอกาสต่างๆ เพื่อพัฒนาคณะผู้ร่วมทำงาน โดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม กระตุ้นและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครู ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้วิธีการสอบแบบใหม่ และตั้งความคาดหวังว่าหลักสูตรที่ใช้เป็นหลักสูตรที่ดีและมีคุณภาพ เพียงพอที่ใช้เป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางในการทำงาน ช่วยคณะครูให้กำหนดการพัฒนาแผนการสอน โดยการให้คำแนะนำดำเนินการประสานงานและติดตามผล ผู้บริหารควรชักจูงผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียน เช่น ขอความร่วมมือผู้ปกครอง เข้ามาเยี่ยมชมชั้นเรียน มาร่วมงานของโรงเรียน

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานวิชาการ ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ควรใช้ระบบการให้รางวัลแก่นักเรียนและครูที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม เช่น การใช้คำขวัญเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำที่ติดเสื้อให้ ทำเสื้อยืดให้ หรือแต่งเพลงที่มีความหมายในการสนับสนุนการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้สูงขึ้น หรือใช้โปสเตอร์ติดตามตึกเรียนเพื่อเชิญชวนประชาสัมพันธ์ในเรื่องของวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง ปรัชญาของโรงเรียนข้อแนะนำ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีการยกย่องการทำงานที่ดี รวมทั้งบำรุงรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะทำงาน

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ (monitor academic progress) มาตรฐานทางด้านเอกสารที่ดีที่มีประสิทธิภาพ คือ ผลความก้าวหน้าของนักเรียนจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละระดับ แต่ละชั้น และแต่ละคน มาตรฐานเช่นนี้จะสะท้อนพฤติกรรมทางวิชาการที่สำคัญและคุณค่าทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งผู้นิเทศภายในโรงเรียนจะต้องบอกผลที่ได้รับกับครูและตั้งเป็นข้อตกลงที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงแก้ไขสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้น

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์ (use material and personnel resources creatively) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคล เพื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและใช้อย่างสร้างสรรค์ โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับ

งานการสนับสนุนความคาดหวังด้านวิชาการของครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดห้องเรียนให้
เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน

6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ (creation of a safe and orderly school environment) ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบและปลอดภัย โดยการป้องกันเวลาที่ใช้ในการสอน
และเวลาที่ใช้ในการเรียนจากสิ่งรบกวน ได้แก่ จำกัดการประกาศต่างๆ จัดงานประจำของครูให้มีงาน
อื่นรบกวนหรืองานอื่นทำให้เสียเวลาสอนให้น้อยที่สุด มีการพัฒนานโยบายให้กระจ่างมั่นคง ไม่
เปลี่ยนแปลงยึดมั่นในกฎและการทำตามระเบียบ ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เพิ่มเติม สนับสนุนให้นักเรียน
มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปรับ
สภาพแวดล้อมทางวิชาการของโรงเรียนให้สบาย ให้ความสนใจต่อความต้องการของนักเรียน และใช้
การลงโทษทางวินัยเมื่อจำเป็น

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู (monitor teaching practice) ผู้นิเทศ
ภายในโรงเรียน สามารถติดตามปัจจัยอื่นๆ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะ
สัมพันธ์กับการพัฒนางานด้านวิชาการ เช่น ให้ความสนใจทักษะการสอนของครู ผู้บริหารควรสังเกตว่า
ครูสอนตามโครงการที่บันทึกไว้หรือไม่ การเริ่มสอนที่ตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีสิ่งใดมา
รบกวน ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การสอนที่ดีกว่า
ส่งเสริมให้ชั้นวัดกรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีความพอใจในงานที่มากขึ้น และรู้ถึงความสามารถของ
ตนเอง ให้รางวัลแก่ครูที่มีผลสัมฤทธิ์ดี โดยดูจากการกำหนดการบ้าน การทำงานซ้ำๆ ซึ่งจะสามารถ
ช่วยนักเรียนที่มีปัญหาได้ และให้คำชมแก่นักเรียนที่ปฏิบัติงานดี

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ (observe and provide feedback on teaching) หน้าที่ทางด้านวิชาการที่สำคัญที่สุดของผู้นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ การ
สังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียน และติดต่อกับคณะครูร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและ
แก้ปัญหาทางด้านการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงงานทางด้านวิชาการ
การอุทิศเวลาของผู้บริหาร ที่จะปรับปรุงการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
ให้สูงขึ้น

สำหรับ รูเธอร์ฟอร์ด (ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต. 2536 : 126-127; อ้างอิงจาก
Rutherford. 1985) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะและ
พฤติกรรม ดังนี้

1. สามารถมองเห็นและระบุได้อย่างชัดเจนว่าตนเองต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไร ซึ่ง
การมองเห็นนี้จะมุ่งเน้นไปที่ตัวเด็กและความต้องการของเด็ก

2. สามารถถ่ายโยงจากสิ่งที่มองเห็นนั้นมาเป็นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนได้ และคาดหวังให้ครู นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ เข้าใจเป้าหมายตรงกัน
3. สามารถทำให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. เข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดความจำเป็น

3.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

การพลวัตของสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองไปข้างหน้า เพื่อความอยู่รอด เติบโต และเจริญก้าวหน้า โดยองค์กรจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เหมาะสม (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545 : 32-40) การเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นเรื่องปกติสำหรับทุกองค์กรที่ต้องการความก้าวหน้า เป็นความจริงของชีวิตหรือที่เรียกว่า Fact of Life (ชาอุชัย อาจีนสมาจาร. 2539 : 24) เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้มีลักษณะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (สุนันทา เลานันท์. 2531 : 34) ไม่มีองค์กรใดที่จะเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ ทุกองค์กรต้องเคยเผชิญกับปัญหา ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงภายในต้องเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2533 : 182) หากว่าองค์กรใดๆ หยุดนิ่งอยู่กับที่ โดยที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ก็จะทำให้องค์กรเหล่านั้น ล้าสมัยลงและประสบกับภาวะถดถอยที่เรียกว่า Decline จนในที่สุดจะไม่หลงเหลือสถานภาพขององค์กรอีกต่อไป ตามที่ภาษาสากลใช้คำว่า The Death of Organization นั่นเอง (สถาพร ปิ่นเจริญ. 2543 : 78)

ในโลกยุคปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ คือ องค์กรที่มีความสามารถในการบริหารองค์กร ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องตลอดเวลา การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะถือว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารที่จะเป็นหัวหน้าขององค์กร และบุคคลในองค์กรได้ต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งเข้าใจแบบอย่างดีว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมี และต้องทำเพื่อดำรงรักษาองค์กรไว้ และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ ซึ่งมักเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมจากภายในและภายนอกองค์กร (วรนารถ แสงมณี. 2538 : 20); และ อรุณ รักธรรม (2536 : 278-280) ได้อธิบายถึงผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่เดียวในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นไปตามแผนที่วางเอาไว้ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินต่อไปได้

2. เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารระดับสูงและบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญในองค์กร
3. เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดการสื่อความที่ดี
4. เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีทักษะในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ฝึกอบรม และให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่จะได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง
5. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในการริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น
6. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอดแทรก (Intervention Techniques)

ในองค์กรบางประการ โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญในกระบวนการสอดแทรก

ด้วยคุณสมบัติทั้งหมดนี้ จะเห็นว่าผู้บริหารจะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรได้ จะต้องแสดงบทบาทในองค์กร ซึ่ง วิชิต กำมันตะคุณ (2540 : 60-61) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รู้เรื่องทั่วไป และรู้เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Generalist/Specialist) การเป็นผู้รู้ในเรื่องทั่วไป จะเป็นมุมมองภาพองค์กรในแนวกว้าง มีความเข้าใจกระบวนการกับความรู้ถึงภาระหน้าที่ในส่วนต่างๆ ขององค์กร มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆระดับสูง และมีทักษะในภาวะผู้นำ การรู้เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คือ มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการและเทคนิคในการวินิจฉัยขององค์กร (Organization Diagnosis) ความรู้ในกระบวนการบริหารหรือทฤษฎีการสอดแทรก และความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลง (Dynamic of Change)

2. ผู้ประสานประสาน (Integrator) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรกับทรัพยากรที่เหมาะสมจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น เป็นผู้ช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายจัดการกับบุคคลที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง

3. ผู้วางตัวเป็นกลาง (Neutrality) ด้วยความเป็นกลางไม่เป็นฝักเป็นฝ่ายใด ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในองค์กรและนำคำตอบมาแก้ปัญหาได้

4. เป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ (Credibility) จะนำมาซึ่งอิทธิพลในองค์กรเพื่อเกิดผลดีในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในทำนองเดียวกัน ฮอล; และคนอื่นๆ (Hall; & et. al. 1984 : 22-31) ได้เสนอพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน โดยได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้ตอบสนอง (Responder) 2) ผู้จัดการ (Manager) 3) ผู้ริเริ่ม (Initiator) โดยชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบริเริ่มจะมีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียนได้ดีกว่า อีก 2 แบบ สำหรับผู้บริหารแบบริเริ่มมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งฮอลและคนอื่นๆ สรุป ได้ดังนี้

1. พยายามปรับเปลี่ยนตามความคาดหวังของชุมชนแต่ประสานให้เกิดประโยชน์กับ

โรงเรียน

2. ศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ จากครู ชุมชน บุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจอย่างแท้จริงของสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

3. พัฒนาความรู้โดยให้คำแนะนำและแนวทางแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

4. ให้ความคาดหวังและขั้นตอนที่ชัดเจน

5. ติดตามความพยายามที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด โดยการสังเกตชั้นเรียน การทบทวนแผนการเรียน ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

6. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมและแผนงานที่คาดหวังไว้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

เบล (ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : 35; อ้างอิงจาก Bell. 1988 : 204) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาว่า ผู้บริหารควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสามารถในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง

2. มีการเตรียมตัวในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเตรียมคนอื่นให้พร้อม

3. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การปฏิบัติการในการเปลี่ยนแปลง

4. มีการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

คาร์เนล (Carnall. 1990 : 210-212) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลนั้น จะอยู่กับการวางแผนอย่างระมัดระวังการให้คนอื่นมีส่วนร่วม ตลอดจนวิธีการนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีการบริหารในด้านต่างๆ ได้แก่

1. การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การวิเคราะห์ปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน การหาข้อมูลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง เช่น ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมโดยการระดมสมอง ความคิด การสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน การจัดสรรทรัพยากร

3. การนำไปปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม การชี้แจงก่อนว่าจะอะไรจำเป็นต้องทำ โดยกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

4. การติดตามการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การชี้แจงประเด็นที่ควรปรับปรุง การมีระบบการติดตาม

จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กรนั้นมีหลายวิธีตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (ปฏิวัติ) หรือค่อยเป็นค่อยไป (วิวัฒนาการ) หรือลักษณะการมีแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Changed) การมีแผนไว้ล่วงหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ดีเพราะองค์กรประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำได้ทั้งใน

ส่วนบน ส่วนล่างและร่วมกันทำอย่างไรก็ตามในบุคคลนี้จะเป็นผู้ชี้นำประสานงานและช่วยในเกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้มีนักวิชาการเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2539 : 83-84) ได้แสดงทัศนะว่า ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สำเร็จได้นั้น ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์เหล่านี้มาใช้

1. เปลี่ยนแปลงเท่าที่จำเป็น และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งต้องมีเหตุผลที่ดีพอ
2. วางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างรัดกุม
3. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากที่สุด
4. การสื่อสารที่ชัดเจน
5. การใช้หลักการปรับพฤติกรรม โดยเสริมแรงและปรับบรรยากาศ
6. การใช้การฝึกอบรม การพัฒนา และโปรแกรมการปฐมนิเทศที่เหมาะสม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ (2539 : 258-259) ก็ได้กล่าวในเรื่องเดียวกันว่าวิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้ สามารถช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์

1. การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงให้กับสมาชิก
2. การติดต่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน
3. การให้สมาชิกมีส่วนร่วม
4. การอำนวยความสะดวกและสนับสนุน
5. การประนีประนอม
6. การประสานงานที่ดี
7. การใช้อำนาจบังคับหรือบอกเป็นนัย โดยมีบทลงโทษในบางกรณี

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (2543 : 49) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนและบุคลากรโรงเรียน ให้ความสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และหันไปให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ได้จริง ซึ่งจะต้องมีการจัดอบรมครูผู้สอนให้ตระหนักถึงปัญหาการศึกษาในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงการเรียนการสอนของคุณ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการเตรียมการเปลี่ยนแปลง หาข้อมูล สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำการเปลี่ยนแปลงไป

ปฏิบัติตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันขององค์กร

ในขณะที่ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2545 : 42) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ประกอบไปด้วย

1. การให้อำนาจแก่สมาชิก
2. การจูงใจ
3. การตัดสินใจ
4. การสื่อสาร
5. การบริหารความขัดแย้ง
6. การทำงานเป็นทีม

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ดังเช่น บีเดียน (สุธิมา ดีเป็นธรรม. 2547 : 72; อ้างอิงจาก Bedeian. 1989 : 275) ก็ได้แสดงทัศนะไว้เช่นกันว่า ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องใช้กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ และการให้การศึกษาแก่สมาชิก
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วม
4. การอำนวยความสะดวก และให้การสนับสนุน
5. การเจรจาต่อรอง
6. การแต่งตั้งโยกย้าย
7. การใช้อำนาจบังคับ

เบทแมน (สุธิมา ดีเป็นธรรม. 2547 : 72; อ้างอิงจาก Bateman. 1990 : 725-726) ก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะต้องมีเทคนิควิธีการหรือกลยุทธ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบัน กำหนดวิสัยทัศน์ และคาดผลสำเร็จไว้ล่วงหน้า
2. การสื่อสารที่ชัดเจน
3. การเตรียมองค์การให้พร้อม
4. การจัดการเรื่องความสัมพันธ์ภายใน
5. การใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น
6. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงทั้ง ก่อน ระหว่าง และหลังการเปลี่ยนแปลง
7. การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนข้อมูลที่เชื่อถือได้

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป้าหมายโครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียน โดยเริ่มจากการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและเป็นผู้บริหารยุคใหม่

4. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ความหมายแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผล

รุ่ง แก้วแดง; และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เป้าหมาย

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์การบริหารงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จากลักษณะการให้ความหมายข้างต้นเป็นความหมายของประสิทธิผลในแง่ของการบรรลุเป้าหมาย โดยทั่วไปขององค์การในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการให้ความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างดังนี้

ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 373) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่าหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรด; และคนอื่นๆ (วิลาวรรณ สุขชัย. 2545 : 23; อ้างอิงจาก Reid; et al. 1988 : 5) ได้สอบถามความเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่าครูบางคนให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะ

บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดทรัพยากรให้แก่สมาชิก

ฮอย; และ มิสเกล (Mott. 1972 : unpagged; citing Hoy; & Miskel. 1991 : 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์กร ซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดวัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กร ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ รวมถึง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถปรับตัวพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

จากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้พยายามหาวิธีประเมินประสิทธิผลองค์กรซึ่งแยกเป็นแนวทางใหญ่ๆ ได้ 3 แนวทาง (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 185-187)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายองค์กรเป็นเกณฑ์ แนวคิดนี้ได้รับการพิจารณาว่ายังมีข้อบกพร่องบางประการ เช่น ถ้าองค์กรมีหลายเป้าหมายก็จะทำให้วัดยากว่าเป้าหมายใดได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่นมากนักเพียงใดเป้าหมายบางประการวัดยาก (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 187; อ้างอิงจาก Etzioni. 1964)

2. การประเมินประสิทธิผลองค์กรในแง่ระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเน้นที่ตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต แนวความคิดนี้ประเมินประสิทธิผล

ขององค์การโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน องค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็จะมี ประสิทธิภาพมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์มาวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิด การประเมินผลโดยวิธีนี้ ได้แก่

ไพร์ส (Price. 1968 : 1) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินผลขององค์การดังนี้ ความสามารถในการผลิต ความยินยอมปฏิบัติหรือการทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นปึกแผ่น

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 44) ให้ทรรศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจ หน่วยงาน วิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิตการสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

เดสสเลอร์ (Dessley. 1986 : 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจการทำงาน (Job Satisfaction) ความสนใจในชีวิต (Central Life Interests)

ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การได้จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารใช้ความสามารถที่ทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณา 3 ด้าน คือด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงาน

5. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

ในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับการวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3. ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน (Adaptability) ความสามารถของโรงเรียนที่จะสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การรวมไปถึงความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์การ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในโรงเรียน ในด้านการบริหาร การกำหนดนโยบาย การใช้นวัตกรรม หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและประสบผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน หรือ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และพัฒนาของทุกองค์การจนเราสามารถกล่าวได้ว่าองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร เพราะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารจะสร้างผลกระทบในวงกว้างแก่องค์การ เช่นเดียวกับงานอื่นๆ ภายในองค์การ การสร้างองค์การจะประสบความสำเร็จไม่ได้ หากขาดความเข้าใจและการส่งเสริมจากผู้บริหาร ฌ็อง-ฌัก กูว์ป็องท์ (2545 : 107-109) กล่าวไว้ว่าผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างองค์การดังต่อไปนี้

1. การริเริ่ม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมใหม่ขององค์การ
2. การมีส่วนร่วม ผู้บริหารสมควรมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการสร้างองค์การ โดยเฉพาะการเป็นส่วนสำคัญในการวางแผน และการดำเนินงานขององค์การ
3. การส่งเสริม ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการพัฒนาองค์การอย่างเต็มที่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทำการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากร การให้ความสำคัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. การเป็นต้นแบบ ผู้บริหารต้องประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินงาน และการนำแนวทางใหม่มาปฏิบัติ มิเช่นนั้นสมาชิกอื่นในองค์การอาจมองไม่เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมหรือไม่กล้าปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่
5. การเปิดโอกาส ผู้บริหารต้องให้โอกาสแก่บุคลากรในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนยอมรับต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้และประสบการณ์ขององค์การ
6. การติดตามผล ผู้บริหารต้องแสดงความใส่ใจและความมุ่งมั่นในการสร้างองค์การจากการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำและทำการปรับปรุงได้อย่างเหมาะสมตลอดจนสร้างความมั่นใจในเชิงจิตวิทยาแก่สมาชิก
7. การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นกุญแจสำคัญขององค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาดังนั้นองค์การที่ไม่มีประสิทธิผลในการบรรลุถึงการผลิตประสิทธิภาพและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่า

มีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติการในด้านบริหาร และนโยบายให้เหมาะสมขึ้น หรือสภาพแวดล้อมจากการเรียกร้องผลผลิตซึ่งแตกต่างออกไป หรือให้ตัวบ่อนซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง หากองค์กรไม่สามารถหรือไม่ปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในอันตราย

กิปลัน; และ เบนนิส (สุมณฑา จุลชาติ. 2546 : 35; อ้างอิงจาก Gibson. 1979 : 3; Bennis. 1971 : 131) ได้กล่าวว่าองค์กรไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์กรทางสังคมจะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบเปิดขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผลคือจะต้องมีโครงสร้างที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ทัน่วงที หรือภายใต้การปรับเปลี่ยนทั้งภายในและภายนอกองค์กร กล่าวได้ว่าการปรับตัวจึงหมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์กรภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่ แคพเวล (Caplow. 1964 : 121) กล่าวว่า “ในระยะยาวแล้ว ปัญหาพื้นฐานขององค์กรก็คือการรักษาไว้ (Maintain) หรือการเพิ่มความมั่นคง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความสมัครใจและความสำเร็จ” ซึ่งเป็นคำกล่าวสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

นอกจากนี้ สเตียร์ส (สุมณฑา จุลชาติ. 2546 : 35; อ้างอิงจาก Steers. 1976 : 163) พบว่าการปรับตัวและเมโนทัศน์ที่มีความคล่องตัว และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้กันมากในการวัดประสิทธิผลในโรงเรียนต่างๆ การปรับตัวถูกนำมากำหนดเป็นความสามารถของ นักการศึกษามืออาชีพผู้มีอำนาจในการตัดสินใจที่เป็นตัวแทนโรงเรียน ได้รับการคาดหวังในการแสดงออกที่ดีหลีกเลี่ยงการปฏิเสธ และปรับตัวเมื่อประสิทธิภาพลดลง แต่การปรับตัวบางครั้งก็ไม่ได้ผล ถ้าครูและผู้บริหารนำมาใช้บ่อยโดยไม่รู้จักเปลี่ยนแปลง ตรงข้ามกับการค้นพบของ แคพโลว์ (Caplow. 1964 : 121) พบว่าการวัดผลเกณฑ์การปรับตัวแล้วยังมีน้อยมาก มีแต่ใช้แบบสอบถามมีการวัดผล อย่างไรก็ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดด้าน จิตใจสำหรับการประเมินความคล่องตัวในการจัดองค์กรยังมีจำนวนน้อยอยู่ ยิ่งกว่านั้นการศึกษามากปรเมนความพร้อมที่ปรับตัวมากกว่าการตอบสนองที่การปรับตัวในเรื่องการปฏิบัติ (Ratsoy; Babcock; & Well. 1978 : unpagged) ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมฉบับหนึ่งในการศึกษาการปรับตัวของโรงเรียนต่อการเปลี่ยนแปลงในแผน ซึ่งสอดคล้องกับไพร์ส (ภรณ์ กิรติบุตร. 2529 : 58; อ้างอิงจาก Price. 1968 : 1) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับตัวไว้ดังนี้

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถ

ในการปรับตัวของโรงเรียน หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในโรงเรียน ในด้านการบริหารโรงเรียนในเรื่องของการกำหนดนโยบายการใช้นวัตกรรม หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อม และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

5.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นได้มีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถในการจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวกมีบุคลากรคือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆรวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ตั้งคมีมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก ฮอย; และ มิสเกล (Mott. 1972; citing Hoy; & Miskel. 1991 : 382) กล่าวได้ว่าคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน นอกจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทาง การส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน

สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึด กระบวนการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ แล้วเชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน

จากการศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้วิจัยได้ สรุปว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของ ครูที่จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความเข้าใจและความถนัดของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อรวมถึงการนำเอาความรู้ไปประกอบอาชีพอื่นๆ ได้

5.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

5.3.1. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ก็คือความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดังนั้นในการบริหารงาน การทำความเข้าใจในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาที่ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นได้ เพียงแต่มีการ คาดคะเนว่ามีหรือไม่มีเกี่ยวกับความพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของคนๆ นั้น ดังนั้นการบริหารงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร สมาชิกของ องค์กรจึงจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ฉลาดจึงต้องพยายามศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัย และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจขึ้นได้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อไป (กิติมา ปรีดีดีลก. 2529 : 320)

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ต่างๆ กัน เช่น จันทรานี สงวนนาม (2533 : 30; อ้างอิงจาก Vroom. 1964 : 99) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทำที่ หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกมีผล เท่ากับ ความพึงพอใจในงาน ทำที่ หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบ จะมีผลเท่ากับความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอส์สเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 11) ให้แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงานว่า คำทั้งสามคำนี้ มีความหมายอย่างเดียวกัน คือหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป การมีเจตคติที่ดีต่องาน ก็คือ ความพึงพอใจในงาน และถ้ามีเจตคติที่ไม่ดีต่องานก็คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ความพอใจ

ในการทำงาน ตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1982 : 339); และ ลอค (Lock. 1984 : 93) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคลในองค์การมีความพอใจสูง คุณภาพของงานก็จะสูง และถ้าหากบุคคลในองค์การไม่มีความพอใจ คุณภาพของงานจะไม่ได้ เดวิส; และ นิวสโตร์ม (Davis; & Newstorm. 1985 : 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และสร้าง ความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ

ลูแทนซ์ (นงนุช โรจนเลิศ. 2540 : 12; อ้างอิงจาก Luthans. 1992 : 114) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลเกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงาน” การศึกษาความพึงพอใจในงานต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ

1. การศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปอารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์การทำงาน ในที่นี้ความพึงพอใจในงานจึงเป็นสภาวะทางจิตที่เป็นนามธรรม
2. ศึกษาความพึงพอใจในงานเรื่องการเปรียบเทียบผลตอบแทน จากการทำงานกับ สิ่งที่คาดหวัง ถ้าบุคคลใดทำงานหนักแต่รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนที่ทำงานเบากว่า เขาจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ
3. ศึกษาความพึงพอใจในงานลักษณะทัศนคติต่องานในมิติต่าง ๆ ซึ่ง สมิท (Smith) เคนดอล (Kendal) และฮูลิน (Hulin) ได้เสนอว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานต้องศึกษาทัศนคติหรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อลักษณะสำคัญของงานรวม 5 มิติคือ ตัวงาน (Work Itself) ค่าจ้าง (Pay) โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunities) หัวหน้างาน (Supervision) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

จากนิยามความพึงพอใจในงาน อาจสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของครูและบุคลากรต่อการทำงานภายในโรงเรียน เมื่อมีความพอใจในงานสูง ย่อมมีความตั้งใจในงานสูงด้วย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลากหลาย ได้แก่ ชาเลซนิก (อภิกันยา วัชรสกุลณี. 2538 : 44; อ้างอิงจาก Zeleznik. n.d.) ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ
2. รางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

ภิญโญ สาร (2526 : 103) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ วิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้น เรียกว่า “วิธีให้อามิส” ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. ปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

กิเซลลี (กิติมา ปรีดีติลก. 2529 : 326; อ้างอิงจาก Ghiselli. 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ
2. สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ
3. อายุ (Age) ตามความเห็นของกิเซลลี ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้อายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (วินัย นาราภิรมย์. 2530 : 14-15; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 : 280-284) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ เป็นต้น
3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) สถานที่ทำงานโดยทั่วไป ลักษณะการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ค่าจ้าง (Wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างที่ได้รับจากองค์กรนั้นๆ ตอบแทนนั้นๆ
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัด
6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการทำงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้นต่างกัน
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง การถ่ายเทอากาศตลอดจนการจัดเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นต่างกัน
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลที่อยู่อาศัย ก็มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

นิวคัมเมอร์ (สมศักดิ์ ชาติมาลา. 2537 : 22-23; อ้างอิงจาก Newcomer. 1969 : 23-24) ได้เสนอแนวความคิดไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำเป็นการส่วนตัว พร้อมกับหาทางช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น มากกว่าจะเป็นการลงโทษแต่อย่างเดียว การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน
2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา
3. จัดงานที่ทำทลายความสามารถ งานริเริ่มใหม่ๆ ให้ทำอยู่เสมอ
4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และต้องมีระยะเวลาพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

บาร์นาร์ด (สมจินตนา ภูระหงษ์. 2539 : 20-21; อ้างอิงจาก Barnard. 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน และสิ่งของที่ให้แก่วุฒิบัณฑิตงาน เป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
 - 3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

หลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในองค์กรที่ดีขึ้น เป็นต้น ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่ง ที่ผู้บริหารพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ซึ่ง กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 332) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นดังนี้ 1) ต่ อองรู้และเข้าใจความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม 2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 3) มอบหมายงานต้องชัดเจน 4) มีเทคนิคการควบคุมงาน 5) ให้ทุกคนทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 6) จัดงานที่ทำท่าย ริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ 7) กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน 8) ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดี 9) บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม 10) ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี 11) ให้ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 12) ยกย่องชมเชยแก่วุฒิบัณฑิตงานดีเด่น 13) ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ และ 14) จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์กร

พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

1. มีความเอาใจใส่ในการทำงาน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมาย พบปัญหา ก็พยายามแก้ไข รับผิดชอบให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา ความสุขส่วนตัวเพื่องาน
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจเมื่อได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

ดังนั้นถ้าหน่วยงานใด บุคลากรมีความพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์การ หรือมีขวัญในการทำงานจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีประสิทธิผลต่อองค์การ เป็นอย่างยิ่งจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ครูมีความเอาใจใส่ในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อส่วนรวม เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนศรัทธาและเชื่อมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

การบริหารองค์การหรือการจัดการ เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำนั้น ถือได้ว่าเป็นแบบหลักชัยของหน่วยงาน ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าขององค์การและบุคคลภายในองค์การได้ จะต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถได้แบบอย่างที่ดีว่าอะไร คือ สิ่งที่องค์การจำเป็นต้องมีและต้องทำ เพื่อดำรงรักษาองค์การได้และสามารถเผชิญหน้ากับความจริงของโลกยุคสมัยใหม่ที่มักจะเกิดเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ (วรรณารถ แสงมณี. 2538 : 20)

ดังนั้น ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผลงานที่ปรากฏออกมาจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์การมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ในขณะเดียวกันได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันไป

สุมณฑา จุลชาติ (2546 : 41; อ้างอิงจาก Reid; et al. 1988 : 24,29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบว่า ปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านด้านการบริหารปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน แมน (Mann. 1989 : 77-83) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียน ในทำนองเดียวกันได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน วิมเพิลเบิร์ก และคนอื่นๆ (Wimpelberg; & et al. 1989 : 89) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เฟอร์กี้; และ สมิธ (Purkey ; & Smith. 1986 : 427-452) ได้รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า การที่ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน เอเวอร์ฮาร์ด; และมอร์ริส (Everhard; & Morris. 1985 : 3-6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลว่าผู้บริหารต้องสามารถบริหารภายในด้านต่างๆ คือ บริหารคน เช่นการบริหารความขัดแย้ง การพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ การ์ิตา Garita. 1986 : 1546) พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลครูใหญ่จะสนับสนุนครูรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดี ในแต่ละปัจจัยดังกล่าวข้างต้นยังมีตัวแปรย่อยๆ ซึ่งนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลบางส่วนจากงานวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ดังได้รวบรวมนำเสนอต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 107-109) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียนซึ่ง ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน การสอน สังคม และการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี และปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมถวิล ชูทรัพย์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่สามหรือระบบปรึกษาหารือ 7 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำมาตรฐานการติดต่อสื่อสาร และอยู่ในระดับที่สอง หรือระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 1 ด้าน คือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม สำหรับการใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมมีสี่องค์ประกอบคือ

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม การเป็นผู้นำการปฏิสัมพันธ์ การมีอิทธิพลต่อกันและการติดต่อสื่อสาร

สรายุทธ์ เศรษฐขจร (2539 : 99-105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยปัจจัยด้านนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด (.367) รองลงไปคือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (.362) ปัจจัยด้านครูผู้สอน (.314) และปัจจัยด้านโรงเรียน (.311) ตามลำดับ

มารศรี สุธานี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุนพฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมขัดขวาง พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ล้วนเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น และตัวแปรที่สามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ประกอบด้วยตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประสพการณ์ทางการบริหารตัวแปรย่อยในปัจจัยภายในโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมสนับสนุน พฤติกรรมสั่งการ พฤติกรรมร่วมมือ พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ และดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียน ตัวแปรย่อยในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและการมีส่วนร่วม

วันชัย นพรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสพการณ์ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสพการณ์ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มประสพการณ์ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย อยู่ในระดับมากและผู้ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมาก อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มประสพการณ์

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : 105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ส่วนปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ไพรัช จุณเกต (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

วาสนา ไชยพรวรณา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในด้านจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณเฑาะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุข

วิไลดา เรืองศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านคือ ด้านการเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านคือ การผลิตนักเรียนให้มีผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และการพัฒนาอัจฉริยภาพสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา การพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ พลานามัยและการกีฬา การปรับเปลี่ยนพัฒนา โรงเรียนและการแก้ไขปัญหาโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ ด้านบุคลิกภาพ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารพบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารุณี โปธาสินธุ์. (2541 : ออนไลน์). พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2541 จำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารวิชาการที่แสดงออกถึง ทักษะการบริหารดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ได้ปฏิบัติ คือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อการเรียน การสอน ในทางตรงข้ามไม่ได้ปฏิบัติ คือ การจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ไม่แน่ใจคือ วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อนำมาปรับแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ได้ปฏิบัติคือ ยกย่องผลงานของครูที่ประสบผลสำเร็จ ในทางตรงข้าม ไม่ได้ปฏิบัติคือ การเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน ไม่แน่ใจคือ สนใจในปัญหาและความต้องการของครู และทักษะด้านเทคนิควิธีที่ได้ปฏิบัติคือ การรวบรวมข้อมูล พื้นฐานของนักเรียนและครูเป็นปัจจุบัน ในทางตรงข้ามไม่ได้ปฏิบัติคือ ประเมินผลโครงการนิเทศ ภายในทุกครั้งไม่แน่ใจคือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง

วีระพันธ์ พรินทรากุล. (ออนไลน์). พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย จำนวน 375 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้แก่ การใช้ ไหวพริบแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และแสดงการยอมรับที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนได้แก่ ใช้เทคนิคในการจัดทำและควบคุมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวินิจฉัย สั่งการได้แก่ การตัดสินใจกระทำการต่างๆ อย่างมีหลักการและเหตุผล ด้านประสานงานได้แก่ มี ความสามารถในการติดต่อประสานงานและเข้ากับผู้อื่นได้ และด้านคุณธรรมจริยธรรมได้แก่ ให้ความ เมตตากรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอล; และคนอื่นๆ (Hal; et al. 1984 : 24) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงหลักสูตรสูง ครูใหญ่จะมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบเป็นผู้ริเริ่ม (Initiator Style) มากกว่าแบบผู้ตอบสนอง (Responder) หรือแบบผู้จัดการ (Manager)

เฟอร์รันดีโน (Ferrandino. 1984 : 853 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานได้เข้าใจถึงการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนการติดต่อสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารสามารถอธิบายให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงการตัดสินใจของผู้บริหารได้ดีกว่าการที่ผู้ร่วมงานจะตัดสินใจโดยความรู้สึกและค่านิยมหรือยอมรับด้วยความคิดของผู้ร่วมงานเองฝ่ายเดียว การวิจัยยังพบอีกว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการยอมรับของครู

ชีฟ; และ สโคเฮนไฮท์ (Sheive; & Schoenheit. 1987 : 102) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งการมีวิสัยทัศน์นั้นต้องประกอบด้วยการเป็นผู้มีค่านิยมที่ถูกต้องการเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้สมาชิกยอมรับ การเป็นผู้ที่สามารถวางแผนให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ และเป็นผู้มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทักษะเหล่านี้ ช่วยให้การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ

อีเกอร์ (Eager. 1987 : 1974-A) ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะครู ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ (1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน (2) การภูมิใจในโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน (3) การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพแก่นักเรียน (4) มีความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (5) ความสนใจในนักเรียนแต่ละคน (6) ฟังความคิดเห็นของนักเรียน (7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

(8) มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน (9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ (10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน (11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน (12) แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ

เอฟเวอร์ส (Evers. 1987 : 4249-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคอนซิดิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่ายไม่ยากได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยากหรือง่ายได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่าแบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

อีเวนส์ (Evans. 1988 : 2039) ศึกษาแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ ฮอล; และคนอื่น ๆ (Hall; et al. 1984) ซึ่งแยกลักษณะการบริหารของครูใหญ่เป็น 3 แบบ คือ แบบผู้ตอบสนอง (Responder) แบบผู้จัดการ (Manager) และแบบผู้ริเริ่ม (Initiator) ผลการวิจัยพบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำกว่าโรงเรียนอื่นๆ ครูใหญ่จะใช้พฤติกรรมบริหารการเปลี่ยนแปลงแบบตอบสนอง ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง ครูใหญ่จะใช้วิธีการบริหารแบบผู้ริเริ่ม

ทักเกอร์ (Tucker. 1990 : 773-A) ศึกษาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง(Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากขึ้นและผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

เพอร์สัน (Person. 1993 : 3071- A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจาก

แบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่างๆ พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกอ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารในวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ถูกอ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินให้ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สามารถหลอมรวมและสรุปได้ว่าการที่โรงเรียนเอกชนจะมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น บุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูในโรงเรียนก็คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง โดยผู้บริหารที่สามารถดำเนินกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่ออธิบายถึงประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3. ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมืองของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 ขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,215 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมืองของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 ขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 : 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ที่ได้มาจากการใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับชั้นโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังปรากฏจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สุขเจริญผล	58	14
ปราณีเนาวบุตร	63	15
ประภามนตรี 2	57	14
ป้วยฮั่ว	81	19
เซนต์ราฟาแอล	76	18
อัสสัมชัญสมุทรปราการ	262	63
ศรีวิทยาปากน้ำ	74	18
นพคุณ	46	11
บุรารักษ์	131	32
ทรงวิทยา	73	18
เซนต์โยเซฟทิพวัล	143	34
เซนต์โยเซฟบางนา	151	36
รวม	1,215	291

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้

2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวัดโดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ราชนันท์ บุญธิมา (2542) ซึ่งสร้างขึ้นมาจากแนวความคิดของ เดวิส; และ โรมัส (Davis; & Thomas. 1989 : 21) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

2.2 แบบสอบถามพฤติกรรม ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงวัดโดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวความคิดของ ฮอล; และคนอื่น ๆ (Hall; et al. 1984); และ คาร์เนล (Carnall. 1990) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 นำมาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์กรการ IPOE (Index of Perceived Organization Effectiveness) ของฮอย; และ มิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991 : 400) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน แบบสอบถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เขียนนิยามสิ่งที่ต้องการวัดและศึกษาเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มี 3 ตอนดังนี้

- 4.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จำนวน 3 ข้อ
- 4.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจำแนกเป็น
 - 4.2.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จำนวน 12 ข้อ
 - 4.2.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง จำนวน 12 ข้อ
- 4.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย
 - 4.3.1 ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน จำนวน 12 ข้อ
 - 4.3.2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 12 ข้อ
 - 4.3.3 ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนด และตรวจสอบจำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ช่วยตรวจโครงสร้างเนื้อหาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะสำหรับรายละเอียดที่ให้ตรวจได้แก่ ตรวจสอบความชัดเจน และความครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบคำถามแต่ละข้อว่า ตรงตามนิยามหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Index of Consistency) แต่ละข้อเพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 และแบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ค่าความสอดคล้องข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ทั้งหมดได้ .84 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

<p>ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้</p> <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ</p> <p>รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์</p> <p>ดร. สุวิทย์ มูลคำ</p>	<p>อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> <p>อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและประเมินผล การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1</p>
---	---

นางสาว ศรีประภา สนิธิวัฒน์

ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศน์
ระดับ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

นาง จวีร์ แหวนทอง

ศึกษานิเทศน์ระดับ 9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรปราการเขต 1

7. ประมวลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามแล้วมาปรับปรุงนำเสนอ
ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณา

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนดรุณรัตน์ จำนวน 30 คน
จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-
Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1984 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านพฤติกรรม
ผู้นำทางวิชาการเท่ากับ .92 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง .93 รวมด้านพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารเท่ากับ .92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสามารถในการปรับตัวของ
โรงเรียนเท่ากับ .94 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเท่ากับ .95
ด้านความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ .93 รวมด้านประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ .94

9. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน
โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548
จำนวน 12 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 288 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 98.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนของโรงเรียนแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ
แบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยไปติดต่อด้วยตนเองที่
โรงเรียนเอกชนแต่ละแห่ง และนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการเขต 1 โดยไปรับด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามทุกชุดมาตรวจให้คะแนนตามที่ได้กำหนดไว้

5.1.3 ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

- ถ้าตอบในช่องมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- ถ้าตอบในช่องมาก ให้ 4 คะแนน
- ถ้าตอบในช่องปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- ถ้าตอบในช่องน้อย ให้ 2 คะแนน
- ถ้าตอบในช่องน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

5.1.4 นำผลที่กรอกให้คะแนนมาวิเคราะห์ค่าสถิติตามความต้องการแล้วนำข้อมูลมาแปลผลตามความมุ่งหมาย

5.1.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน การแปลความหมาย การวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกชนในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกชนในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สังคมศาสตร์ SPSS / PC (Statistical Package for Social Sciences)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 316)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐานได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้การหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Consistency)
 - 2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปตามลำดับขั้นตอนผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X	แทน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
X ₁	แทน	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
X ₂	แทน	พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
Y ₁	แทน	ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน
Y ₂	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₃	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร (Correlation)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นรายด้าน และโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในครั้งนี้
ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียดปรากฏดัง
ตาราง 2-12 ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
ผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	9.4
หญิง	261	91.6
รวม	288	100.0
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	5.6
ปริญญาตรี	243	84.4
สูงกว่าปริญญาตรี	29	10.1
รวม	288	100.0
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 10 ปี	149	51.7
11 – 20 ปี	77	26.7
มากกว่า 21 ปี	62	21.5
รวม	288	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6 เพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 รองลงมาเป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 21 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม ผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	4.18	.46	มาก
พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง	4.13	.50	มาก
โดยรวม	4.15	.46	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกันและมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .46 และ $\bar{X} = 4.13$, S.D. = .50) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษา
 ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต1
 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

	พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการได้สอดคล้องกับทิศทาง การจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.15	.56	มาก
2.	ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	4.21	.61	มาก
3.	ผู้บริหารร่วมกับครูในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรสถานศึกษา	4.27	.61	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.31	.61	มาก
5.	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆทางวิชาการ เพื่อสนองความต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.27	.60	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมด้านการเรียนการ สอนที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน	4.19	.65	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกห้องเรียน	4.12	.71	มาก
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.35	.61	มาก
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียน	4.05	.69	มาก
10.	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดทำแนวทางการประเมินผลที่หลากหลาย	3.98	.61	มาก
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ	4.24	.64	มาก
12.	ผู้บริหารร่วมกับครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของ โรงเรียน	4.00	.63	มาก
โดยรวม		4.18	.46	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษา
ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรม
ผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏ
ว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่
สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .61) ผู้บริหารวางแผน
ร่วมกับครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .60) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.24$,
S.D. = .64) ตามลำดับ และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารร่วมกับครูจัดทำแนวทาง
การประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .61)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

	พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารปรับโครงสร้างการทำงานในโรงเรียนได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม	4.11	.63	มาก
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารในโรงเรียนซึ่งเป็นที่ยอมรับของครู	3.99	.68	มาก
3.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	4.21	.63	มาก
4.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.20	.66	มาก
5.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในโรงเรียน	4.14	.65	มาก
6.	ผู้บริหารเป็นผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ แก่ครูเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	.68	มาก
7.	ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการชักนำให้ครูช่วยกันคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการสอน	4.00	.67	มาก
8.	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์	4.25	.66	มาก
9.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่	3.94	.67	มาก
10.	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น	4.08	.64	มาก
11.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและดำเนินการนิเทศการทำงานของครู	4.18	.67	มาก
12.	ผู้บริหารมีการจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อให้คณะครูรับรู้ความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	4.30	.67	มาก
โดยรวม		4.13	.50	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรม
 ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D. = .50$) เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดประชุม
 หรือสัมมนาเพื่อให้คณะครูรับรู้ความก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = .67$)
 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.25$,
 $S.D. = .66$) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = .63$)
 และผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ใน โรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$,
 $S.D. = .66$) ตามลำดับ และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการ
 ติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ($\bar{X} = 3.94$, $S.D. = .67$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม ผลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน	4.16	.43	มาก
ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.09	.46	มาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.16	.49	มาก
โดยรวม	4.14	.42	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .43, $\bar{X} = 4.16$, S.D. = .49) ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .46)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนาสถานศึกษาแผนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็นที่รับรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.32	.61	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การบริหาร โดยมีการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.27	.61	มาก
3. โรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.15	.61	มาก
4. โรงเรียนจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงหลักการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษา ฯ	4.38	.59	มาก
5. โรงเรียนมีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน	4.27	.61	มาก
6. โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	4.19	.68	มาก
7. โรงเรียนมีความสามารถในการบำรุงรักษาบุคลากร	3.95	.68	มาก
8. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเห็นความสำคัญของความร่วมมือในการจัดการศึกษา	4.11	.61	มาก
9. ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน	3.90	.74	มาก
10. โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และชุมชน	4.14	.58	มาก
11. โรงเรียนมีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายการศึกษากับโรงเรียนอื่นๆ	4.14	.55	มาก
12. ห้องสมุดของโรงเรียนเป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.07	.75	มาก
โดยรวม	4.16	.43	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงหลักการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาฯ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .59) รองลงมาคือ โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็นที่รับรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .61) รองลงมาคือโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การบริหาร โดยมีการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนและโรงเรียนมีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .61 และ $\bar{X} = 4.27$, S.D. = .61) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .74)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.08	.61	มาก
2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์	4.04	.66	มาก
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.01	.61	มาก
4. ครูปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการสอน	3.98	.60	มาก
5. ครูใช้สื่อการสอนที่สนองความแตกต่างของผู้เรียน	3.85	.63	มาก
6. ครูสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ	4.26	.60	มาก
7. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.31	.59	มาก
8. ครูใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	3.89	.69	มาก
9. ครูใช้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.97	.67	มาก
10. ครูสอนให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	4.23	.59	มาก
11. ครูประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การสังเกต การบันทึก การทดสอบ	4.25	.55	มาก
12. นักเรียนของโรงเรียนนี้สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	4.26	.64	มาก
โดยรวม	4.09	.46	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S.D. = .46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = .59$)
รองลงมา คือ

ครูสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ และนักเรียนของโรงเรียนนี้สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = .60$ และ

$\bar{X} = 4.26$, $S.D. = .64$) ตามลำดับ และครูประเมินพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การสังเกต การบันทึก การทดสอบ ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .55$)
สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูใช้สื่อการสอนที่สนองความแตกต่างของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = .63$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีสวัสดิการและได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร	4.00	.71	มาก
2. ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.96	.72	มาก
3. ครุยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม	4.22	.69	มาก
4. ครูเมื่ออยู่ร่วมกันจะมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง	4.10	.66	มาก
5. ครูร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.09	.62	มาก
6. ครูมีความผูกพันและเชื่อมั่นต่อโรงเรียน	4.20	.65	มาก
7. ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.15	.61	มาก
8. ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.14	.60	มาก
9. งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้ครูเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน	4.09	.62	มาก
10. ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.29	.62	มาก
11. ครูภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้	4.42	.60	มาก
โดยรวม	4.16	.49	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .60) รองลงมา คือ ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .62) ครูยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .69) และครูมีความผูกพันและเชื่อมั่นต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .65) และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .72)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นรายด้านและโดยรวม ผลปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00	.86**	.96**	.67**	.63**	.60**	.70**
X ₂		1.00	.97**	.73**	.65**	.65**	.75**
X			1.00	.73**	.66**	.65**	.75**
Y ₁				1.00	.77**	.71**	.91**
Y ₂					1.00	.70**	.91**
Y ₃						1.00	.89**
Y							1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (X_1) และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .86 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน (Y_1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_2) และความพึงพอใจในการทำงาน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .70 ถึง .77 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) มีค่าเท่ากับ .75 มีความสัมพันธ์ทางบวกในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐาน
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผล 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมืองของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 1,215 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอเมืองของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น เลือกรับ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อคำถามดังนี้

2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ จำนวน 12 ข้อ

2.2 แบบสอบถามพฤติกรรม ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 เป็นคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ

คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามที่แสดงถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน จำนวน 12 ข้อ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 12 ข้อ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และขอนหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไปด้วยตนเอง และไปปรับด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืนจำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.96

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน วิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ 2. พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวมของระดับการปฏิบัติเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2. ความสามารถในการผลิต

นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3. ความพึงพอใจในการทำงาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.5 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน และมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 มีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1

ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่มีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาอยู่ตลอดเวลา มุ่งพัฒนาเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารโรงเรียน รู้จักนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพมาใช้ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วิลัดดา เรืองศรี (2547 : 33) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดี ต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับสภาวะแวดล้อมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้มีจิตใจร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด สอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนนท์ (2525 : 148) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ทักษะสื่อสารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพยุงค์ดี จันทรสุรินทร์

(2541 : 8) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นผู้นำในด้านวิชาการ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม ประสานงานกับชุมชนได้ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของ โรงเรียนในทางสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนิติมา เทียนทอง (2544 : 6) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของ นักบริหารการศึกษาจะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติมีผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นรายด้านแล้วพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน คือพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งสามารถแยกอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารสามารถนำความรู้ วิธีการเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการจัดการศึกษา มาใช้ในการบริหารหลักสูตรจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกิจกรรม ด้านการจัดการเรียนการสอน การร่วมกันจัดทำหลักสูตร จัดโปรแกรมการศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหลักช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และประสบผลสำเร็จในการ เรียนส่งผลต่อความเชื่อมั่น ศรัทธาแก่ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการ วิจัยของลู (Lui, 1985 : 961 - A) ได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จด้วยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBQ) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์สูงกับผลสำเร็จของโรงเรียน และอุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) ได้กล่าวว่า โรงเรียน ใดมีงานวิชาการก้าวหน้าโรงเรียนนั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและ เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น จึงทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเน้นพัฒนางานวิชาการมากขึ้นตามลำดับ

1.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มและพร้อมลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียนให้มี ความก้าวหน้าอยู่เสมอและเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการเรียน ทำงานอย่างมีระบบ เป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักการทำงานเป็นทีมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รู้จักบริหารข้อมูล ใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการเรียนได้จริง สอดคล้องกับถนอมพร เลหาจรัสแสง (2543 : 49) กล่าวว่า

ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เน้นการใช้เทคโนโลยี จัดอบรมครูผู้สอนให้ตระหนักถึงปัญหาการศึกษา ในปัจจุบันและเร่งปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : 35) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมทางการเปลี่ยนแปลงโดยหมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวตัดสินใจในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน 2) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากแสดงว่า โรงเรียนมีผลสำเร็จในการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการดำเนินงานในโรงเรียน กำหนดนโยบายในการใช้นวัตกรรม หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเข้าใจและความถนัดของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้มีการปรับปรุงโรงเรียนและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทุกด้านเพื่อนำไปสู่การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการตรวจสอบคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 22 - 24) กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาทุกระดับ มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยมีสำนักงานรับรองคุณภาพการศึกษาองค์กรมหาชนเป็นผู้ประเมินคุณภาพ โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟอร์ดินานโด (Ferrandino. 1984 - A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงต้องเร่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูงทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง และมีความสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้บังคับบัญชาก็ถือว่าเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ต้องมีความสามารถกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมเพิลเบอร์กและคนอื่น ๆ (Wimpelberg ; & et al. 1989 : 89) ได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ต้องการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยเริ่มจากการหาข้อมูล สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง วางแผน และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดเป้าหมายของการปรับระบบการศึกษาด้านปรัชญา หลักการ เป้าหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเป็นอย่างมากเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับผลการวิจัยของประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไลดา เรืองศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกีฬามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับที่สูงอันเนื่องมาจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีคุณภาพทำให้ส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่วางไว้ มีการพัฒนาและแนวทางไปในทิศทางที่ดีขึ้นทำให้เกิดประโยชน์ แก่ผู้เรียนอย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนในรายด้านดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนการร่วมกันจัดทำหลักสูตร จัดโปรแกรมการศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

1.2 พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อมูลพบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ใช้กระบวนการบริหารในการชักนำให้ครูช่วยกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาโรงเรียน ยังส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนในทุกด้านเพื่อนำไปสู่การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชนต่อไป

3. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรปรับปรุงส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพสามารถบริหารคน บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อประโยชน์โดยรวมต่อการพัฒนาการศึกษาชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานในกลุ่มตัวอย่างอื่น ได้แก่ ในเขตการศึกษาอื่นๆ ระดับจังหวัด ในจังหวัดอื่น และโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างพลังอำนาจในตนเอง ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นต้น

3. ควรศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539, มีนาคม – เมษายน). *การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น : จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ*. วารสาร *เพิ่มผลผลิต*. 35(2) : 33-40.
- กิตติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : แปลอักษร.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธารนิภาพิมพ์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2841, มกราคม - มิถุนายน). *ผู้นำการสร้างเสริมจริยธรรม*. วารสารวิทยาลัย *พยาบาลบรมราชชนนীরาชบุรี*. 11(1) : 11-16.
- เกรียงศักดิ์ เลานะวัฒน์. (2537). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2539). *นักบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : เอส. พี.เอฟ.พรินติ้ง.
- ชุมพล บุญชู. (2539). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2517). *การบริหารบุคคลในภาครัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*.
 ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
 จำกัด.
- ณัฐพล ชันธิไชย. (2517, ตุลาคม). การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน. *วารสารพัฒนา
 บริหารศาสตร์*. 14(4) : 444-474.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2543 , มกราคม-เมษายน). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคแห่งการปฏิรูป
 การศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 4(3) : 25 - 49.
- เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาวลัย เสตะจันทน์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้นิเทศ
 ภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช โจรนเลิศ. (2540). *ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์หาลิสเรล*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิติมา เทียนทอง. (2544). *ภาวะผู้นำเขตพื้นที่การศึกษาในศตวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นุชรินทร์ พรหมสวัสดิ์. (2539, กรกฎาคม - สิงหาคม). ภาวะความเป็นผู้นำ. *วารสารมาลาเรีย*. 31(4) :
 209 -211.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). *ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนและพฤติกรรม
 ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6*. ปริญญา
 นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของ
 โรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บุญเลิศ บุญพะเนียด. (2539). การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการทำงานของครูกองการศึกษาพิเศษกับครูสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครในโรงเรียนร่วม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ลิน บึงมุ่ม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรณ เขี่ยมสุภาชาติ. (2536). ผู้นำในสถานศึกษาปฐมวัย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารสถานศึกษาปฐมวัย หน่วยที่ 1 – 4*. หน้า 77 – 155. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราณี เฉลิมโณม. (2541). ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดกรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ไตรโพธิ์. (2533). *ขวัญของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมสุรีย์ เข้มทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2532, สิงหาคม-กันยายน). ทศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 13(6) : 7-9.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักสุภา.
- พยงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร. (2541, มกราคม). *แนวทางการพัฒนาการศึกษา*. *วารสารวิชาการ*, 1(1) , 6 – 9.

- ฟวง ชัยสวัสดิ์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2536, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *สภาพการจัดการศึกษาเอกชน.วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 27(3) : 64-77.
- พานิช วิเชียรวรรณ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับขวัญของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก.มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัช จุ่นเกต. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ. ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. (เอกสารประกอบการสอน วิชาบริหาร 300). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2526). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การศึกษาคูรุสภา.
- มัญญ วงศ์นารี. (2529). *แนวคิด – หลักการในการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์.
- มารศรี สุธานี. (2540, ธันวาคม). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน*. *วารสารการศึกษาทม*.21(3) : 17-20.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2525). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง; และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 10-12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วรรณารถ แสงมณี. (2538, พฤษภาคม-มิถุนายน). ผู้นำกับการบริหารงานภายในองค์กร. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 33(9) : 19-26.
- วันชัย นพรัตน์. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วารุณี โพธาสินธุ์. (2541). พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2548 จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=2305&word=ผู้บริหาร
- วาสนา ไชยพรรณนา. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2540). *สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองและครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย นาราภิรมณ์. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. (2539, มกราคม-มีนาคม). ปฏิทินกะ : ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์. *วารสารพยาบาลสาร*. 23(1) : 50 - 52.
- วิโรจน์ สารรัตน์; และ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2548). *ผู้บริหารใหม่*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลดา เรืองศรี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาวรรณ สุขชัย. (2545). *คุณภาพการศึกษา : การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วีระพันธ์ พรินทรากุล. พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2548 จาก
http://library.cmu.ac.th/digital_collection/ethesis/detail.php?id=1069&word=ผู้บริหาร.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2532). พัฒนาการของการศึกษาเอกชน. รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ศิริ ทิวะพันธุ์. (2528). แนวคิดในการบริหารงานในหน่วยทหาร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2539). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนา.
- ศุภชัย วชิรัตน์พงษ์เมธี. (2528). *ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลในเขตการศึกษา 10*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก.
ถ่ายเอกสาร.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2543, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การ : ตามแนวทางของ
ทฤษฎี Z. มจร. วารสารวิชาการ. 3(6) : 78-81.
- สมจินตนา ภูระหงษ์. (2539). *ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2538). *การใช้พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขต การศึกษา 1*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรตติ้ง.
- สมศักดิ์ ขาติมาลา. (2537). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; และคนอื่นๆ. (2532). *รายงานการวิจัยการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน
และสภาพแวดล้อมที่บ้านระหว่างนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพสูงและ
นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพต่ำในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- สวัสดิ์ อุดมโกชน. (2541). *การศึกษาเอกชนเพื่อความยั่งยืน*. ใน *ความฝัน สข*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8*. (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- (2540). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. (2540-2544)*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- (2542). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกวีรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2539). *รายงานการวิจัยแนวโน้มของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- (2543). *1 ปีการปฏิรูปการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ : การศาสนา สำนักงานฯ.
- สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนา เขตการศึกษา 6. (2538). *การศึกษาปัจจัยในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเจตคติของครูต่อผู้บริหาร*. (เอกสารลำดับที่ 4 / 2538). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาฯ.
- สำนักพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1. (2547). *สถิติการศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2546*. (เอกสารลำดับที่ 8 / 2546). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาฯ.
- สุชาดา อินทร์พงษ์พันธ์. (2538). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ความทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธิมา ดีเป็นธรรม. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลานันท์. (2531). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.
- สุมณฑา จุลชาติ. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

สุริย์วัลย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล. (2537). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานักใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปู้กพอยท์.

อภิกันยา วัชรสุกณี. (2538). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อมรวิชัย นาครทรรพ. (2540). *ความฝันของแผ่นดิน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออกจำกัด.

อรอนพ บุญรัตน์พันธ์. (2525, กันยายน). *การสร้างขวัญในการทำงานของระบบข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ : เทศาภิบาล.

อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อินทปัทม์ บรรจงอักษร. (2547). *การแก้ปัญหาความขัดแย้งและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผู้บริหารเป็นสตรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

Caplow, The Odore. (1964). *Principle of Organization*. New York : Harcourt Brace and World.

Carnall, Colin A. (1990). *Managing Change in Organizations*. New York : Prentice Hall.

Davis, Gray A. and Thomas, Margaret A. (1989). *Effective School and Effective Teacher*. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

Dessler, Gray. (1986). *Organization Theory Integrating Structure and Behavior*. 2nd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Eager, Hedley John. (1987, May). "Identification of key strategies for School Effectiveness and How They are Implemented as Perceived by Administrators and Teachers in Selected Exemplary Private Secondary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 48(08A) : 1941.

Evers, A.S. (1987, June). *Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents*.

Dissertation Abstracts international. 47(2) : 4219-A.

- Ferrandino, Vicent Luke. (1984). Perceived Communication Behavior and Administrative Effectiveness Among Secondary School Principals in Connecticut. *Dissertation Abstracts international.* 46(4) : 853-A
- Hall, Gene; et al. (1984, February). Effects of Three Principal Styles on School Improvement. *Educational Leadership.* 41(5) : 22-29.
- Halling, Philip, and Murphy, Joseph. (1985 November), Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal* 86,(2) : 218 – 245
- Halpin, A. (1966). *Theory and Research in Administration.* London : Macmillan Publishing Co.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work.* New York : John Wiley and Sons.
- Hayden, Mary Virginia. (1996, May). *Organization Revitalization and the Management of Change, Dissertation Abstracts International-A.* (CD – ROM). 59(11) : 4221. Available : Umi; Dissertation Abstracts (January 1997 – June 1999).
- Hoy, Wayne K; Miskel, Cecil G. (1991). *Education Administration : Theory, Research and Practice.* 4th ed. Singapore : Mcgraw-Hill.
- Krejcie, Robert V.; & Morgan. Dayle W. (1970, August). Determining Sample Size for Research Activity, *Educational and Psychological Measurement.* 30(3) : 607-610.
- Mott, Prul E. (1972). *The Characteristic of efficient organization.* New York : Harper & Row Publishers Inc.
- Person, James Lunceford. (1993. August). An Examination of the Relation Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community Colleges. *Dissertation Abstracts International.* 53(09) : 3071-A.
- Price, James L. (1968). *Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions.* Homewood. Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Sheive, Linda Tinelli; & Schoenheit, Marian B. (1987). *Vision and the Work Life of Educational Leaders.* Leadership : Examining the Elusive. Yearbook of the

Association for Supervision and Curriculum Development. London : Blackwell

- Steers, Richard M. (1977, March). Antecedent and Outcome Job Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46-56.
- Tucker, M.L. (1990,September). Higher Education Leadership : Transformation as a Predictor of Satisfaction Effectiveness and Extra Effort. *Dissertation Abstracts International*. 52(3) : 773 – A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงาน

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางกนกกรดา ผงสูงเนิน

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อมูลในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน ปี (เศษของปีที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่าโปรด
ปัดเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของท่านดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการได้ สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษา ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหาร ครูและผู้มีส่วนได้เสียร่วมกัน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารร่วมกับครูในการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
5.	ผู้บริหารวางแผนร่วมกับครูเกี่ยวกับ โครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนอง ความต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและ นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนา แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดทำแนวทางการประเมินผลที่หลากหลาย					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ					
12.	ผู้บริหารร่วมกับครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน					
13.	พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปรับโครงสร้างการทำงานในโรงเรียนได้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม					
14.	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารในโรงเรียนซึ่งเป็นที่ยอมรับของครู					
15.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน					
16.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียน					
17.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในโรงเรียน					
18.	ผู้บริหารเป็นผู้นำเสนอความคิดใหม่ๆ แก่ครูเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
19.	ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการชักนำให้ครูช่วยกันคิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงการสอน					
20.	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทันเหตุการณ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องใดช่องหนึ่งทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็น ที่รับรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
2.	โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การบริหาร โดย มีการระบุนโยบายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
3.	โรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง					
4.	โรงเรียนจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงหลักการจัด การศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาฯ					
5.	โรงเรียนมีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้ทันสมัย โดยคำนึงถึงความต้องการของ ผู้ปกครองและชุมชน					
6.	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
7.	โรงเรียนมีความสามารถในการบำรุงรักษาอาคาร					
8.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรใน โรงเรียนและชุมชนเห็นความสำคัญของความ ร่วมมือในการจัดการศึกษา					
9.	ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายใน โรงเรียน					
10.	โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และชุมชน					
11.	โรงเรียนมีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายการศึกษากับ โรงเรียนอื่น ๆ					

ข้อที่	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	ห้องสมุดของโรงเรียนเป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้					
13.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					
14.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์					
15.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง					
16.	ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการสอน					
17.	ครูใช้สื่อการสอนที่สนองความแตกต่างของผู้เรียน					
18.	ครูสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ					
19.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
20.	ครูใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
21.	ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
22.	ครูสอนนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม					
23.	ครูประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การสังเกต การบันทึก การทดสอบ					
24.	นักเรียนของโรงเรียนนี้สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ					

ข้อที่	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	ความพึงพอใจในการทำงาน ครูมีสวัสดิการและได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร					
26.	ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
27.	ครูยินดีสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม					
28.	ครูเมื่ออยู่ร่วมกันจะมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง					
29.	ครูร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
30.	ครูมีความผูกพันและเชื่อมั่นต่อโรงเรียน					
31.	ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน					
32.	ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
33.	งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้ครูเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน					
34.	ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
35.	ครูภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้					

โปรดเขียนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเด็นที่ท่านต้องการในที่ว่างข้างล่างนี้

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
3. ดร. สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
4. นางสาว ศรีประภา สนิชัณธ์ ข้าราชการบำนาญ
อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศน์ ระดับ 9
5. นาง จรีธร แหวนทอง ศึกษานิเทศน์ระดับ 9
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม

เรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงาน

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับงานวิจัยแต่ละข้ออย่างน้อยตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ระดับความสอดคล้อง

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงเนื้อหา

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าตรงเนื้อหา

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับเนื้อหา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
งานวิจัย ฉบับนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางกนกรรดา ผงสูงเนิน

นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำความรู้ วิธีการเทคนิคต่างๆ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
1.	พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารกำหนดแผนงานโครงการได้สอดคล้องกับ ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน				
2.	ผู้บริหารยึดหลักการทำงานตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ด้วยความมุ่งมั่น				
3.	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร				
4.	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน				
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกห้องเรียน				
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนในสถานศึกษา				
7.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน				
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมด้านการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน				

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
9.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนและนำไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ				
10.	ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในตามบทบาทหน้าที่ ครู				
11.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองทางด้าน วิชาการอย่างต่อเนื่อง				
12.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็น ทางวิชาการ				

พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป้าหมาย โครงสร้าง และกระบวนการบริหารโรงเรียน โดยเริ่มจากการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ ตลอดจนติดตามการเปลี่ยนแปลงให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและเป็นผู้บริหารยุคใหม่

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
13.	พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารนำเทคนิคการบริหารงานเชิงคุณภาพโดยคำนึงถึง การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้ ในการบริหารงานในโรงเรียน				
14.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการศึกษาของโรงเรียนให้ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา				
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อสื่อสารร่วมกันระหว่าง บุคคลต่อบุคคลหรือหน่วยงานเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ				
16.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่ง ต่าง ๆ ในโรงเรียนอยู่เสมอ				
17.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาในโรงเรียน				
18.	ผู้บริหารปรับโครงสร้างการทำงานในโรงเรียนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม				
19.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการนิเทศการทำงานของครูอย่าง ต่อเนื่อง				
20.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา				
21.	ผู้บริหารนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับคณะครูเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ				

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
22.	ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทัน เหตุการณ์				
23.	ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดี ในการร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วย ความเชื่อมั่น				
24.	ผู้บริหารมีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และวิธีการของโรงเรียน				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการเขต 1

ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง เป็นผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนโดยที่ผู้บริหารใช้ความสามารถที่ทำงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณา 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความพึงพอใจในการทำงาน

ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานภายในโรงเรียน ในด้านการบริหารโรงเรียนในเรื่องของการกำหนดนโยบายการใช้นวัตกรรม หลักสูตร และการจัดการการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและประสบผลตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
1.	ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน โรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลง				
2.	โรงเรียนจัดให้มีการปรับการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน				
3.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้ บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเห็นความสำคัญในการ จัดการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง				
4.	โรงเรียนมีความพร้อมที่จะทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ				
5.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษา				
6.	โรงเรียนจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความต้องการของ ผู้ปกครองและชุมชน				

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
7.	โรงเรียนนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆ ของการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
8.	โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถของผู้บริหาร และครู				
9.	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและ ความต้องการของท้องถิ่นโดยให้มีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม				
10.	โรงเรียนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ เรียนรู้				
11.	โรงเรียนมีการจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน				
12.	โรงเรียนมีปรัชญา แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนการ ดำเนินงานและตัวชี้วัดความสำเร็จ				

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของครูที่จัดเนื้อหาสาระในชั้นวัตกรรมและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความเข้าใจและความถนัดของผู้เรียน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
13.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน				
14.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์				
15.	ครูสนับสนุนให้นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน				
16.	ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการสอน				
17.	ครูพัฒนาสื่อช่วยสอนที่สนองความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล				
18.	ครูสามารถสอนนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ				
19.	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
20.	ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
21.	ครูสามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน				

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
22.	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน				
23.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อเป็นที่น่าพอใจ				
24.	ครูประเมินพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง				

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ครูมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือร่วมกันวางแผนที่จะพัฒนาโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานที่โรงเรียน

ข้อ ที่	ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC
		-1	0	+1	
25.	ความพึงพอใจในการทำงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ				
26.	ครูภาคภูมิใจในการที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้				
27.	งานที่ครูปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้ครูเกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน				
28.	ครูมีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของ โรงเรียน				
29.	ครูยินดีใช้เวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวม				
30.	ครูได้รับการดูแลเอาใจใส่และเป็นกันเองกับผู้บริหาร				
31.	ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความ ต้องการด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน				
32.	ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำวิธีการสอนใหม่ๆ มาใช้ในโรงเรียน				
33.	ครูมีความพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้สำเร็จเมื่อมีการ ปฏิบัติงาน				
34.	ครูเมื่ออยู่ร่วมกันจะมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง				
35.	ครูพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนอย่างจริงจัง				
36.	ครูมีความผูกพันและเชื่อมั่นต่อโรงเรียน				

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ – สกุล	นางกนกรรดา ผงสูงเนิน
วันเดือนปีเกิด	25 ธันวาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอท่าบ่อ จ.หนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	82/245 หมู่บ้านสุธาวิ ต.บางพลี อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูใหญ่โรงเรียนสุขเจริญผล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสุขเจริญผล เลขที่ 182 หมู่ 1 ถ.เทพารักษ์ ต.เทพารักษ์ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ป.กศ.สูง) เอกพลศึกษา วิทยาลัยพลศึกษาอุดรธานี
พ.ศ. 2531	ปริญญาตรี การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ) เอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา
พ.ศ. 2548	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ