

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สารนิพนธ์
ของ
ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บทคัดย่อ
ของ
ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์
ดร. มารศรี สุธานี

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้ครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 115 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าดัชนีความ
สอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8503 แบบสอบถามประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9223 มี
ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's
Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย
ร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
ให้รางวัลตามสถานการณ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้าน
ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรร
ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา
กระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของ
นักเรียนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงในขณะที่ด้านความสนใจและด้านการตั้งใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR 'S LEADERSHIP AND
EFFECTIVENESS IN LAB SCHOOL PROJECT UNDER THE OFFICE OF
KANCHANABURI EDUCATION SERVICE AREA II

AN ABSTRACT
BY
SIRIWAN HUALKRASIN

Presented in Partial Fullfilment of the Requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2006

Siriwan Hualkrasin. (2006). *Relationship between administrator's leadership with effectiveness in lab school project under the office of Kanchanaburi Education Service Area II*. Master's Project, M.Ed. (Education Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr. Marasri Suthanithi.

The objectives of this research were to study of Relationship between administrator's leadership with effectiveness school in lab school project under the office of Kanchanaburi education service area II in scope of 115 teachers of sample . The implementation in this research is the questionnaires which is formed in criteria of 5 level Rating scale of likert : Very good ,Good, Fair , Less, Worth. The data collected was aggregated and analyzed using percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of research summarized as follows

1. The school administrator in lab school project under the office of Kanchanaburi Education Service Area II have Transformational Leadership as a whole and by each aspect was in the level of good , Transactional Leadership in the level of fair, by each aspect Contingent Reward was practiced in the level of very good and Management by Exception was practiced in the level of fair level.

2. Effectiveness of schools in lab school project under the office of Kanchanaburi Education Service Area II as a whole have Effectiveness in very good level as individual aspect is appeared as good effective : teachers Working satisfaction, teacher ability in using media, innovation and technology, effective resource management ability, Ability in Circumstance Adjustment of Inner - Outer effect In additional the student's self learning, reading and searching curiosity was practiced in the level of fair level.

3. Positive Transformational Leadership in high level and effectiveness of school considering in individual view are as following: Individualized Consideration and Intellectual Stimulation correlates in high level Charismatic and Inspiration have correlates in fair level. Positive Transactional Leadership have correlates to effectiveness of school in low level and by each aspect was Contingent Reward and Management by Exception have correlates in fair level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้า
ร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของ
ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพฑูรย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดจนชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหามาทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง คณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นายอนันต์ กัลปะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ นายชยันต์ เพชรศรีจันทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองจั่น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคมที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจให้อย่างดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
โรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.....	13
แนวคิดพื้นฐานโครงการ1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.....	15
วัตถุประสงค์โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.....	16
แนวทางในการดำเนินงานโครงการ1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.....	16
กลยุทธ์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	19
ความหมายของประสิทธิผล.....	19
การประเมินประสิทธิผล.....	20
ประสิทธิผลโรงเรียน.....	22
ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน.....	23
ความพึงพอใจในการทำงานของครู.....	28
ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู.....	30
ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ.....	34
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอก.....	39
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	40
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	41
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์น.....	48
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามทฤษฎีของแบส.....	49
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามทฤษฎีของแบส.....	52
ผู้บริหารกับการพัฒนาสถานศึกษา.....	58
ผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำ.....	60
การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน.....	60
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลโรงเรียน.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
งานวิจัยในประเทศ.....	63
งานวิจัยต่างประเทศ.....	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	104
 บรรณานุกรม.....	 106
 ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	131
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 137

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	72
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน.....	79
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของคะแนน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้าน.....	80
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ของผู้บริหารที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	81
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย ของผู้บริหารที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	82
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความสนใจของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	83
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการใส่ใจ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	84
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ของผู้บริหารที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ของผู้บริหารที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ.....	86
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	87
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	88
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายข้อ.....	89
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยรวมและรายข้อ.....	90
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	91
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ.....	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	93

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพประกอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ.....	56
3 การส่งเสริมกันระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ.....	57

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันว่าโลกในยุคปัจจุบันเป็นสังคมโลกที่ไร้พรมแดนทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้สังคมต่างๆมีการแลกเปลี่ยนรับรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วสังคมไทยแม้จะมีเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมที่น่าภาคภูมิใจ แต่ก็เป็สังคมที่เปิดกว้าง พร้อมทั้งจะยอมรับวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกเข้าสู่สังคมไทย สภาพการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นที่สังคมไทยจะต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สามารถพร้อมรับ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และร่วมมือกับสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 :1) บนพื้นฐานแห่งการผสมผสานบูรณาการระหว่างความเป็นไทยกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 24)

การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 5) จึงเป็นประเด็นหลักและเป็นโจทย์ข้อใหญ่ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนไทย สังคมไทยผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาคนมากยิ่งขึ้นโดยมองว่าการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า หากแต่คนจะมีคุณภาพได้จำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพด้วย ดังที่ อารุง จันทวานิชและไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2542 : 2-5) ได้กล่าวถึงการศึกษาว่าเป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ที่จะพัฒนาความสามารถที่ติดตัวมาของมนุษย์แต่ละคนให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆตลอดช่วงชีวิต ในทำนองเดียวกัน พ.ต.ท. ดร. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีของไทย ได้กล่าวสุนทรพจน์ในที่ประชุมสมัชชาสามัญครั้งที่ 33 ขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ ณ กรุงปารีส สาธารณรัฐฝรั่งเศส ว่า การศึกษาคือ กุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเพิ่มอำนาจและศักยภาพให้แก่ประชาชนเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ปัญหาความยากจนกลายเป็นอดีต ดังนั้นทุกคนต้องมีโอกาสเข้าถึงและได้รับบริการจากการศึกษาและต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยคนจึงจะได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ (ทักษิณ ชินวัตร. 2548 : 26)

จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวประกอบกับวิสัยทัศน์ของรัฐที่เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างคน สร้างงานเพื่อช่วยกอบกู้วิกฤตเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นการสร้างชาติให้มั่นคงยั่งยืน กล่าวคือ ความเชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาในการสร้างชาตินั้นรัฐได้ดำเนินการโดยการปรับโครงสร้างและระบบการศึกษา ยึดหลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเสมอภาค เอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาและเชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อสร้างคน โดยบูรณาการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในการปฏิรูปการเรียน

ในขณะเดียวกันก็เชื่อมั่นในนโยบายการศึกษาเพื่อการสร้างงาน สร้างเด็กเยาวชนให้มีความรู้เพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 2)

อย่างไรก็ตามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในสังคมได้แสดงความคาดหวังกับการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชนเป็นลำดับแรกเพราะเชื่อมั่นว่าเมื่อคนในสังคมได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแล้วคนก็น่าจะมีคุณภาพด้วย แต่จากสภาพข้อเท็จจริงในปัจจุบันคุณภาพของเด็กและเยาวชนไทยอยู่ในระดับน่าเป็นห่วงทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม วิถีชีวิต ดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นผลของการศึกษาทั้งระบบ นับตั้งแต่หลักสูตรการเรียน การสอน การบริหาร การจัดการ จากการศึกษาผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่าที่ผ่านมาโรงเรียนยังไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยได้สรุปปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายไว้ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านคุณภาพนักเรียนจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมกับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัญหาคุณภาพนักเรียนมีอยู่ 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณสมบัติที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต พบว่า คุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ต้องรีบดำเนินการแก้ไขหากปล่อยทิ้งไว้จะทำให้ปัญหาการศึกษายิ่งสะสมเพิ่มขึ้น 2) ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพบว่าครูยังไม่ได้นำเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลการวิจัยมาใช้อย่างจริงจัง ครูบางท่านขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางกลุ่มวิชา เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ 3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งพิจารณาได้ 2 ทางคือ จากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในแง่ของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นสำคัญที่น่าจะพิจารณาได้แก่ ความล่าช้าในการบริหาร ความล่าช้าในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การแนะแนวยังไม่เพียงพอและทั่วถึง การพัฒนาบุคลากร ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถูกมองข้าม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542: 8-9)

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นชัดเจนว่าประสิทธิภาพทางการศึกษาโดยรวมของการจัดการศึกษาไทยยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เกี่ยวกับเรื่องนี้กระทรวงศึกษาธิการก็ไม่ได้นิ่งนอนใจพยายามหาแนวทางมาตรการในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้จากการกำหนดเป็นแนวนโยบายเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาการศึกษาในรูปแบบต่างๆ มากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาใหม่ๆ ได้รับการเสนอและตอบรับจากรัฐบาลเป็นอย่างดี โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2546 ให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าภาพดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ ตำบล จนถึงหมู่บ้านทั้งนี้ก็เพื่อให้เด็กไทยในชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษารับการศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณภาพ

ซึ่งอยู่ใกล้บ้านสำหรับแนวการดำเนินการรัฐบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ คัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการในแต่ละอำเภอ จากนั้นรัฐบาลสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนในพื้นที่ในด้านต่างๆ พัฒนาผู้บริหาร ครูอาจารย์ นอกจากใช้งบประมาณแผ่นดินแล้วก็ประสานกับภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพเพื่อเป็นเจ้าภาพหลักที่จะให้การสนับสนุนโรงเรียนแต่ละแห่งอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องโดยได้ประสานกับกระทรวงการคลังเพื่อหามาตรการทางภาษีที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียนในโครงการนี้ ระดมความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันราชภัฏในพื้นที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติจริงแก่นิสิตนักศึกษาเสมือนเป็นโรงเรียนสาธิตของสถาบันนั้นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1 – 2)

กล่าวได้ว่า โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันเป็นการปฏิรูปการศึกษาในทางปฏิบัติตามความเชื่อที่ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ มีสมรรถนะในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและต้องการกระจายโรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐานให้ทั่วทุกอำเภอ ทุกตำบล ทุกหมู่บ้านเพื่อให้เด็กและเยาวชนในชนบทได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษารวมทั้งโรงเรียนที่มีคุณภาพซึ่งอยู่ใกล้บ้าน(กระทรวงศึกษาธิการ : 2546 : 1) ทั้งนี้ความคาดหวังของรัฐบาลที่มุ่งมั่นจะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ในด้านการปฏิรูปการศึกษามีหลายประการซึ่งประการสำคัญ ประการหนึ่งก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โรงเรียนสามารถเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องด้วยข้อเท็จจริงที่ยอมรับกันว่าในยุคปัจจุบันและอนาคตผู้ที่ดำรงตนอยู่ได้อย่างมั่นใจ มีความสุขและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพสามารถจะขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างไร้ขอบเขตจำกัดในสังคมโลก คือ ผู้ที่มีทักษะความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้นภารกิจหลักของโรงเรียนในโครงการที่สำคัญคือ จัดทำโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนขั้นดี โรงเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการให้มีศักยภาพ บุคลากรหลักที่สำคัญและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม คือผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 1)

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน รวมไปถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ล้วนอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยความสำเร็จของการบริหารมักจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร 3 ประเด็น คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน การกำหนดภารกิจและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ และความสามารถในการศึกษาและการกำหนดคนหมายถึง การวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งใน 3 ประเด็นดังกล่าวการบริหารคนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากเนื่องจากคนมีอารมณ์ ความรู้สึก ทักษะ และ

ความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองกัน สอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันอย่างดี อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีความสามารถในการบริหารจัดการแล้ว ความเป็นผู้นำของผู้บริหารก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ความเป็นผู้นำในการวางแผน การจัดองค์การ และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 23-99) ในทำนองเดียวกัน แบล (อภิวรรณา แก้วเล็ก. 2542 : 5-6 ; อ้างอิงจาก Bass. 1985 : 14) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ 2 แบบคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบอห์น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Burns. 1978) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมือง โดยเบอห์นอธิบายว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆขึ้นในองค์การ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคงทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานซึ่งจะช่วยให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้เกินเป้าหมายที่กำหนด มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตามในอีกทางหนึ่งด้วย

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ แบล (Bass. 1985) ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากนักการศึกษา นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ ครอบรู้ลึก นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ใช้เทคนิคต่างๆ กระตุ้น ตลใจ หรือสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รวมไปถึงการให้รางวัลตามสถานการณ์ต่างๆและบางครั้งอาจจะต้องเพิกเฉยในบางเรื่องเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตื่นตัวที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ และเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งเป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนที่คัดเลือกโรงเรียนให้เข้าร่วมโครงการต่างก็คาดหวังว่าจะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารคนบริหารงาน และบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพความสำคัญและปัญหาดังกล่าวนี้เอง ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานด้าน

วิชาการมาอย่างต่อเนื่องจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ การวางแผนปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันให้สามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ความสำคัญ ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ยุคของการปฏิรูปการศึกษาและเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเสริมสร้าง สมรรถนะให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารจัดการคุณภาพ เชิงรุกของสถานศึกษาทั้งระบบต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารผู้วิจัยใช้แนวคิดของเบส (Bass, 1985) ซึ่งจำแนกออกเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาใน 5 ด้าน คือ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่ เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม จำนวน 162 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1967: 886) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 115 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1985) ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 - 3.1.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
- 3.2 ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย
 - 3.2.1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 - 3.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

- 3.2.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
- 3.2.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกเพื่อสร้างศรัทธา สร้างความกลมเกลียว และความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 การให้รางวัลตาม สถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลง หรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร มักเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการ ขั้นต้นและเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นส่วนใหญ่ เช่น การให้เงินเดือนขึ้นเลื่อนตำแหน่งการสรรเสริญยกย่อง

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) หมายถึง การบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบคือตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ การใส่ใจ การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

3.1 ความสนใจ (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก สนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนงานของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจ สร้างความมั่นใจแก่ลูกน้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3.2 การใส่ใจ (Inspiration) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิด ที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งอาจทำได้โดย การให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือการสร้าง ความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

3.3 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน(Individual ized Consideration)

หมายถึง การที่ผู้นำสนใจ ในผู้ตามแต่ละคน อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ตาม ตามความต้องการความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเสนอแนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.4 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง

วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้ วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู

ในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

4.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า สืบค้นหาข้อมูล หาความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอก โรงเรียน

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของ

ครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้

4.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้สื่อประเภท เอกสาร ตำรา รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนตลอดจนนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนสืบค้นข้อมูล กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผนจัดสรรด้านงบประมาณการเงิน ทรัพยากรในด้านทางกายภาพ และทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น คล่องตัว ตรงตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ

ทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า

ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

5. โรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2 ที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนให้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในอำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอเลาขวัญ อำเภอหนองปรือ อำเภอห้วยกระเจาให้เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ของกระทรวงศึกษาธิการ

6. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

7. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและได้รับเงินเดือนตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนจากกระทรวงการคลัง และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

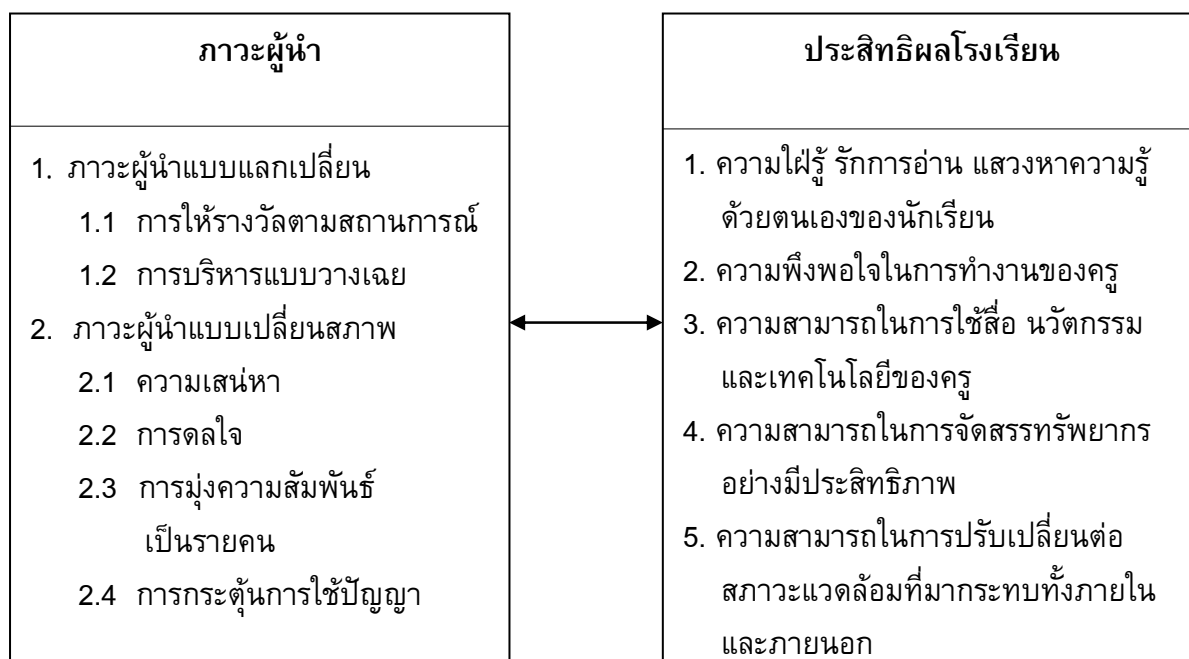
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการ พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยได้ อาศัยแนวคิดของ ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy ; & Ferguson.1985:117-134) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่ต้องใช้ภาวะผู้นำซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความสำเร็จในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการบริหารจัดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในขณะที่เดียวกัน กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับทิศทางของภาพความสำเร็จในการดำเนินการของโรงเรียนในฝัน ไว้ดังนี้ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. 2548 : ออนไลน์) และในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลดังกล่าวผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจ ต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปจนบรรลุความสำเร็จ การบริหารงานยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะ

ผู้นำในตนเอง ซึ่งจากการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบส (Bass. 1985) พบว่าผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่สำคัญซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ โดยมีภาวะผู้นำใน 2 ลักษณะคือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ผู้บริหารต้องให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งมีองค์ประกอบย่อยสำคัญที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ประกอบกับมีงานวิจัยของนักการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการทำงานสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขดังการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221-222) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และการวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยทั้ง 2 ต่างพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นอกจากนี้ ศุภชัย โอบารุง (2545 : 161-163) ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนในด้านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ซึ่งจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการศึกษา ของ ฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy and Ferguson.1985:117-134) และเกษมา วรวรรณ ณ อุรุยา ประกอบกับแนวคิดจากการศึกษาภาวะผู้นำของ เบส (Bass.1985) ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ภาพประกอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. โรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
 - 1.1 แนวคิดพื้นฐานโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
 - 1.2 วัตถุประสงค์โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
 - 1.3 แนวทางในการดำเนินงานโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
 - 1.4 กลยุทธ์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 การประเมินประสิทธิผล
3. ประสิทธิภาพโรงเรียน
 - 3.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 - 3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
 - 3.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
 - 3.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 4.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
7. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
8. ผู้บริหารกับการพัฒนาสถานศึกษา
 - 8.1 ผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำ
 - 8.2 การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน
 - 8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลโรงเรียน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. โรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

สืบเนื่องมาจากการที่นายกรัฐมนตรีห่วงใยปัญหาการศึกษาของไทยที่เด็กได้รับการศึกษาแล้วคิดวิเคราะห์ไม่เป็น ไม่รักการอ่านหนังสือหรืออ่านข่าวแล้วคิดวิเคราะห์ไม่ได้ จึงจำเป็นต้องฝึกการอ่านตั้งแต่ปฐมวัย เพื่อปูพื้นฐานให้เด็กสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาคิดให้เท่าทันโลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น การเรียนการสอนต้องทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่นมีระบบที่ทำให้สามารถพัฒนาตนเองตลอดเวลาและ พัฒนาได้เต็มตามศักยภาพสูงสุดเพิ่มมูลค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น โดยมีการบูรณาการเกิดขึ้นทุกปีที่จะ ทำให้เด็กรู้สึกสนุกกับการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ที่ต้องปลูกฝังให้"เป็น" เพื่อไว้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงออกและนำเสนอในเชิงสร้างสรรค์ เจตนารมณ์ดังกล่าว จะบรรลุผลได้เด็กต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเข้ารับการศึกษในโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานแต่โรงเรียนดังกล่าวมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยเฉพาะอำเภอ ในชนบทห่างไกล ซึ่งคนยากจนต้องเรียนในเขตพื้นที่ และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 2548 : ออนไลน์)

ประกอบกับความพยายามของกระทรวงศึกษาธิการที่จะปฏิรูปการศึกษาและยกระดับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นจึงได้พัฒนาวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาหลายรูปแบบด้วยกันเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้และปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านวิชาการของโรงเรียนต่าง ๆ หนึ่งในหลายนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ คือ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab School) เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการโดยมีความเชื่อว่าการศึกษสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนชาวไทยสามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจน ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นที่สำคัญของรัฐบาลที่จะสร้างและพัฒนาโรงเรียนในฝันขึ้นมา ทั้งนี้เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ภาระอันยิ่งใหญ่ของประเทศคือ การสร้างอนาคต การปูทางให้เด็กและเยาวชนได้ใช้ศักยภาพของตนในการเรียนรู้ จนถึงแสวงหาอาชีพที่ตนถนัดเพื่อช่วยสร้างสังคมและประเทศให้เข้มแข็งแม้ประเทศไทยจะมีศักยภาพ มีคนเก่ง แต่ก็กระจัดกระจาย หากไม่บ่มเพาะ ไม่รวมพลัง ไม่นำมาขยายผลสิ่งที่เป็นของดีของประเทศ ในอนาคตจะลำบากมาก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : ออนไลน์)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องทำทั้งระบบและต้องใช้เวลาที่จะส่งผลนาน แต่สังคมไทยไม่มีเวลารอนานวันนี้ประเทศไทยสามารถยึดสิ่งที่มีอยู่เพื่อแข่งขันกับคนอื่นได้ก็กระยะหนึ่งเท่านั้น จำเป็นต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาในมิติที่กว้างกว่าการปฏิรูปด้วยกฎหมายและโครงสร้างเป็นมิติที่นำความรู้สมัยใหม่ประกอบกับแก่นปัญญาเดิม เพื่อการพัฒนาประเทศให้แข่งขันกับคนอื่น

ได้ในมิติใหม่ และทำให้มิติแห่งการปฏิบัติให้เป็นจริง การสร้างโรงเรียนในฝัน ให้กระจายอยู่ทุกอำเภอในระยะแรกเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติจริงส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมเด็กไทยที่ขาดโอกาสได้รับการพัฒนาในระดับมาตรฐานใกล้บ้าน เป็นการขับเคลื่อนพลังปัญญาพลังประสบการณ์ พลังทรัพย์เข้าสู่โรงเรียน เพื่อให้สามารถเป็นโรงเรียนที่เติมฝันให้คนในชนบทหรือคนมีรายได้น้อย ให้ลูกหลานของเราเติบโตมาที่มีการศึกษาที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะไม่เติบโตมาเป็นคนจนและเขาจะมีลูกออกมาไม่เป็นลูกคนจนอีกต่อไป

โรงเรียนในฝัน เป็นโรงเรียนขั้นดีที่เป็นต้นแบบของบูรณาการการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งรวมทั้งการบริหาร การจัดการ และการให้ประชาคมมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร มีส่วนร่วมในการบูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน รัฐต้องสร้างโรงเรียนที่มีระบบการเรียนการสอนที่ดี มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครัน มีห้องสมุด มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม "โรงเรียนในฝัน" จะมีผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปิดใจกว้าง รับแนวคิดในมิติของการร่วมพัฒนาจากทุกฝ่ายที่ศรัทธา และปรารถนาจะร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างจริงจังครูจะได้รับการพัฒนาให้มีโอกาสพบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เข้าใจและเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากการเรียนการสอนแบบเดิมไปสู่แบบใหม่ที่สำคัญ ครูโรงเรียนในฝันต้องมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เพราะคำว่า "ครู" มีความหมายลึกซึ้งในตัว ครูต้องเปิดใจกว้างให้เด็กมีความอบอุ่น กล้าคิด กล้าถาม กล้าพูด และต้องเอาใจใส่ สอดส่อง ดูแล ช่วยเหลือเด็กอย่างใกล้ชิดตลอดจนเรียนรู้ร่วมกันกับนักเรียน รัฐจะจัดสรรและระดมทรัพยากรจากสถาบันการศึกษาระดับสูง รวมทั้งผู้มีอุปการคุณ เข้าร่วมสร้าง และสานฝันให้เด็กไทยได้เติบโตใกล้ชิดพ่อแม่ ท่ามกลางความอบอุ่นของครอบครัว ได้ใช้ศักยภาพ ใช้สมองในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ในโรงเรียนที่ดีมุ่งมั่นและอดทนร่วมกันเพื่อสร้างเด็กให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ เรียนเป็น สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิต สร้างงาน สร้างอาชีพได้ พ้นวงจรความยากจน เป็นคนดี อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นไทย และก้าวไกลสู่สากล (ทักษิณ ชินวัตร, 2548 : ออนไลน์)

ในทำนองเดียวกัน กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2548 : ออนไลน์) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับภาพความสำเร็จของการดำเนินการของโรงเรียนในฝันในมิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน และการค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดี มีคุณธรรมรู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยมั่นใจในตนเอง 2) ครูมีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 4) โรงเรียนเป็นโรงเรียน

ชั้นดี มีคุณภาพมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้มีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนาร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม 5) ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

1.1 แนวคิดพื้นฐานโครงการ1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

พื้นฐานแนวคิดโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันได้ถูกหลอมรวมจากความฝันอันสูงสุดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนในท้องถิ่นที่ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : ออนไลน์) ดังนี้

1. การกระจายโอกาสทางการศึกษา แก่เด็กและเยาวชนไทยให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำทางสังคม ดังนี้

ระยะแรก เริ่มจากการพัฒนาโรงเรียนในระดับอำเภอทุกอำเภอ

ระยะที่สอง พัฒนาไปสู่ระดับตำบล

ระยะที่สาม ขยายเครือข่ายครอบคลุมไปทุกหมู่บ้าน

2. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนบนพื้นฐานความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยเป็นต้นแบบและพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนอื่น

3. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ เป็นระบบเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในอนาคต

4. การพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทย ให้เติบโตขึ้นเป็นคนที่มีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก สามารถก้าวเข้าสู่เวทีการแข่งขันได้ในระดับสากล

5. การบริหารจัดการทั้งระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้มีจำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีอาชีพอย่างเพียงพอ มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัว มีการพัฒนาด้านกายภาพอย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

6. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชนใน ท้องถิ่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยและเป็นโรงเรียนสาธิตการฝึกอบรมครูจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในพื้นที่

7. การวัดประเมินผล เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองภายในโรงเรียนและการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติโดยการประเมินจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก

1.2 วัตถุประสงค์โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

จากแนวคิดและเจตนารมณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันข้างต้น รัฐบาล พ.ต.ท. ดร. ทักษิณ ชินวัตร จึงมีความมุ่งมั่นที่จะริเริ่มและพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ทั่วประเทศและมีความพร้อมให้ได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ อำเภอละ 1 โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝัน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 2548 : ออนไลน์).

1. เพื่อกระจายโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐานให้ทั่วถึงทุกอำเภอ และกระจายสู่ตำบล จนถึงหมู่บ้าน
2. เพื่อให้เด็กและเยาวชนในชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษามีคุณภาพอันเป็นพื้นฐานให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต คิด ให้เท่าทันโลกอนาคตที่จะเกิดขึ้น ทำให้เด็กเติบโตด้วยความเชื่อมั่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. เพื่อพัฒนาเยาวชนไทย ให้เติบโตด้วยความพร้อมอย่างสากลให้เป็นพลังสำคัญในการปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนอนาคตของชาติให้พัฒนาอย่างยั่งยืนและมีศักดิ์ศรี

1.3 แนวทางในการดำเนินงานโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันจากทุกกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดให้โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เป็นโครงการที่ให้โอกาส ให้ความสำคัญเสมอภาคและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและชื่นชมผลงานร่วมกันของทุกฝ่ายอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู ผู้บริหารและโรงเรียนให้สมบูรณ์แบบกลายเป็นฝันที่เป็นจริงของทุกคนในยุคปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นพร้อมกันในวันที่ 1 ตุลาคม 2546 จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการและพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ตรงตามเป้าหมาย ของโครงการที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : ออนไลน์) ดังนี้

1. การคัดเลือกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาได้ร่วมกันกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียน เพื่อให้แต่ละอำเภอใช้เป็นแนวทางการคัดเลือกโรงเรียน ขนาดกลางที่มีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภค ทำเลที่ตั้งเหมาะสม ผู้บริหารและครูมีศักยภาพเพียงพอ และที่สำคัญที่สุดคือ ได้รับการคัดเลือกจากประชาชน ในท้องถิ่น โดยจะประเมินสภาพจริงของแต่ละโรงเรียนก่อนการพัฒนา จำนวนรวมทั้งสิ้น 921 โรงเรียนใน 795 อำเภอ 81 กิ่งอำเภอและ 45 เขตในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกได้ดังนี้คือ ร้อยละ 28 เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ที่เปิดสอน 2-3 ระดับการศึกษา ร้อยละ 72 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (สศ.)

2. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

2.1 ผู้รับผิดชอบ คือคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ สถาบันราชมงคลและโรงเรียนเอกชนที่ได้มาตรฐานในแต่ละพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผู้รับการพัฒนได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้นประมาณ 25,000 คน จาก 921 โรงเรียน โดยมีกระบวนการพัฒนา ดังนี้
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดนโยบาย การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารองค์กรทั้งระบบ และการบริหารในรูปแบบองค์กร คณะบุคคลที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีรูปแบบการบริหารทางวิชาการเป็นหลักมีความรู้และความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างดี ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ทางด้าน ICT สามารถบริหารจัดการได้ตามสถานการณ์และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

ครูผู้สอนดำเนินการพัฒนาให้เป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เป็นไปตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และมีความรู้ ในเรื่อง ICTเป็นอย่างดี

2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ พัฒนาศักยภาพ การเป็นพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง การประเมินผล ยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย มีมาตรฐานและสาระการเรียนรู้ที่หลากหลายมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามศักยภาพผู้เรียน การนำระบบ ICT มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการใช้ e-Learning สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในการสืบค้นข้อมูล การเทียบเคียง (benchmarking) และการวัดประเมินผล มีกระบวนการจัดทำหลักสูตรและบริหารหลักสูตรโดยอาศัยความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้บริหาร ชุมชน และท้องถิ่น

4. การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) ประกอบด้วย ระบบ ส่วนกลางทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและส่วนให้บริการติดตามงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ การใช้ software กลางร่วมกันกับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำระบบการทดสอบ ระบบ e-Collaboration ระบบ e-Learning,ระบบ e-Book ระบบบริการเนื้อหา ระบบ digital / e-Library และระบบ Management Report ระบบเครือข่ายเชื่อมต่อ Internet แบบ leased line ให้กับโรงเรียน 20,000 โรง

5. โครงสร้างและการบริหารโรงเรียน มีการ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแบบ School-based Management และการพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ระดมทรัพยากรโดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชนในท้องถิ่น ปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเตรียมเป็นองค์กรแบบนิติบุคคล จัดระบบ e-Procurement / e-Bidding ให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการบริหารจัดการ

6. การกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยการประเมินตนเอง เป็นการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อแสวงหาจุดพัฒนาตนเองของแต่ละโรงเรียนและรายงานผลในแต่ละไตรมาส (Quarterly Report) การประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งดำเนินงาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การทดสอบผู้เรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ การประเมินผลสัมฤทธิ์และผลกระทบจากนักวิชาการหรือหน่วยงานอิสระ

7. การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย การจัดประชุมสัมมนาตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่นให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสารมวลชนทุกแขนงรวมทั้งเว็บไซต์ของกระทรวงศึกษาธิการ การจัดทำแผ่นพับ โปสเตอร์ CD ส่งไปยังหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

8. การสนับสนุนโครงการ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับพื้นที่การขอการสนับสนุนช่วยเหลือจากภาครัฐภาคเอกชน รัฐบาลกิจ NGO รวมทั้งชุมชนทั้งในท้องถิ่น ในประเทศ และต่างประเทศ

1.4 กลยุทธ์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันมีพลัง ทุกฝ่ายตระหนักและเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพของโรงเรียนอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5) ไว้ดังนี้

1. สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะการดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ

3. สร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะวิชาชีพสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

4. เพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5. ระดมสรรพกำลังสร้างระบบเครือข่ายอุปถัมภ์การศึกษาที่เข้มแข็ง อันเกิดจากพลังการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กรประชาสังคมในรูปแบบของผู้อุปถัมภ์และผู้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติร่วมพัฒนา การจะขับเคลื่อนโรงเรียนในฝันให้เป็นไปตามความมุ่งหวังสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงนอกจากจะต้องอาศัยการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผลที่ชัดเจนแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบของทุกฝ่าย ทั้งที่เป็นพลังประสบการณ์ พลังปัญญา และพลังทรัพยากร จะเป็นพลัง

สร้างสรรค์และพัฒนาตามเจตนารมณ์ทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้โรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนต้นแบบของการบูรณาการ การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยากมาโรงเรียนและเรียนรู้อย่างมีความสุข (อดิศักดิ์ โพธารามิก. 2548 : ออนไลน์ ; และ สิริกร มณีรินทร์. 2548 : ออนไลน์)

กล่าวโดยสรุป จากการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อเข้าโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันนั้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียน ที่ได้รับการคัดเลือกนั้นเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณูปโภค ทำเลที่ตั้ง ศักยภาพของผู้บริหารและครูอาจารย์ การบริหารจัดการ และที่สำคัญคือ ต้องได้รับการยอมรับจากโรงเรียนต่างๆและประชาชนที่อยู่ในเขตอำเภอนั้นๆด้วย ซึ่งในการที่จะได้รับการยอมรับโดยทั่วกันนั้น ย่อมเกิดมาจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฝัน ระดับประสิทธิผลโรงเรียน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลโรงเรียน โดยผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับว่าดีที่สุดในพื้นที่อำเภอต่างๆของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 รวมทั้งระดับระดับประสิทธิผลโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสามารถที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหารในเรื่องการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดได้เท่าเทียมกัน และช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนได้ในอนาคต

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เชิงบริหารจัดการซึ่งเป็นทั้งการมองประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวและพิจารณาทั้งระบบดังนี้ อาร์จิริส (Argyris. 1964 : 123) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นในขณะที่ปัจจัยของการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่ ในขณะที่แคทซ์และคาน์ (Katz ;& Kahn. 1966 : 19 - 26) ให้ความหมายในมุมมองของสังคมศาสตร์ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่างๆ คือ 1) ระบบย่อยเกี่ยวกับการผลิต 2) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุน 3) ระบบย่อยที่ผลุงการทำงาน 4) ระบบย่อยสำหรับการปรับปรุง และ 5) ระบบย่อยของการบริหารโดยความสัมพันธ์ของระบบย่อยเหล่านี้จะนำมาซึ่งความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดของการกระทำร่วมกัน ส่วนชาเยน (Schein. 1970 : 177) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอดปรับตัว รักษาสภาพและเจริญเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่อะไร การดำเนินงานก็จะดำเนินในทำนองเดียวกัน

สำหรับสเตอร์ (Steers. 1977 : 1-5) ให้ทัศนะว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลกำไรและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ราชบัณฑิตยสถานได้บัญญัติ คำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2531 : 53) ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 379) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในขณะเดียวกัน ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 117-134) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากความหมายประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

2.2 การประเมินประสิทธิผล

ประสิทธิผลโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าของโรงเรียนจากการที่นักวิชาการสาขาต่างๆได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันออกไปนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การ จึงอาจแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลขององค์การได้เป็นสามแนวทางคือ (Dessler Gray. 1986 : 65-71; Bowditch Jame H. ;& Buono Anthony F. 1990 : 251; Hoy ;& Miskel. 1991 : 375 – 387)

1. การประเมินผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น การประเมินในแง่นี้ ไพรซ์ (Price James L. 1968 :1) เสนอว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของสิ่งต่อไปนี้ 1) ความหมายในการผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยที่ใช้ 2) การยินยอมปฏิบัติตาม (Conformity) หมายถึง ความมากน้อยในการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐาน (norms) ขององค์การ 3) ขวัญ (Morale) หมายถึง ความมากน้อยที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง 4) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความมากน้อยในการที่องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5) ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องตัดสินความอยู่รอดในระยะยาวขององค์การ และจอร์จโกโปโลสและ เทนเนอบอม (Georgopoulos ;& Tannenbaum. 1975 : 53)

กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลจะต้องตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์การวัดที่อยู่ภายนอกองค์การ โดยพบว่า 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกขององค์การ 3) ความปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือ การขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้นิเวศน์นี้ในการประเมินผล เช่น ซีเชอร์และยัทธแมน (Seashore ;& Yuchman. 1967 : 337 -395)ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าโดยใช้เกณฑ์วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากรคือ 1) ความคล่องตัว (Liquidity) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย 2) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง ความมั่นคง ความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า 3) ความเหมาะสม (Relevance) หมายถึง ความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากรองค์การที่มีประสิทธิผลเป็นองค์การที่สามารถเตรียมพร้อมที่จะรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป 4) ความเป็นสากล (Universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรม และทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงิน สำหรับทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีการแข่งขันกัน การแย่งชิงกันมีน้อยเนื่องจากไม่เหมาะกับองค์การหลายองค์การหรืออาจหาได้อย่างเพียงพอโดยการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ 5) ทรัพยากรทดแทน (Substitution) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุดแทนการเสาะหาทรัพยากรซึ่งหายากยิ่งมาใช้เช่นเดียวกับคู่แข่ง

การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้และการประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบทรัพยากรนั้นเป็นการวัดประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียว เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงเดียว (Univariate Effectiveness Measures) ซึ่งแนวคิดการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดียวยังไม่ครอบคลุมและเหมาะสมเพราะไม่มีองค์การใดสามารถอยู่รอดในระยะยาวได้หากมุ่งสนองเพื่อผลกำไรอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์การและของส่วนตัวได้

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัด ประเมินผล เรียกว่า การวัด

ประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measures) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า องค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้องซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล แนวคิดนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างมากในทางวิชาการและการปฏิบัติการประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) ส่วนหนึ่งของผู้ที่ทำการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์มีดังนี้ แคพลอร์ (Caplow. 1964 : 21) ได้เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดจากตัวแปรสี่ตัวคือ 1) ความมั่นคง (Stability) ขององค์การ 2) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Intergration) 3) ความสมัครใจ (Voluntarism) หรือความสามารถขององค์การในการทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไป และ 4) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หรือ ผลรวมของกิจกรรมองค์การ ในขณะเดียวกัน ชายน์ (Schein. 1992 : 177) ได้เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลองค์การเน้นการแสวงหาผลกำไรสูงสุด การให้บริการที่มีประสิทธิผลสูงและพนักงานมีขวัญดี ส่วน มอทท์ (Mott. 1972 : 20-24) ได้เสนอปัจจัยการประเมินประสิทธิผลไว้สามประการคือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถ ที่จะยืดหยุ่นได้

3. ประสิทธิภาพโรงเรียน

โรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายใน องค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกและสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (Bass. 1985) ดังนั้น โรงเรียนในปัจจุบันจึงต้องปรับปรุงพัฒนาให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดในลักษณะขององค์การและผู้บริหารจะมีภารกิจที่สำคัญเพิ่มขึ้นจากการบริหารคือ การตรวจสอบความก้าวหน้าขององค์การว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารหรือการจัดการ การบริหารโรงเรียนจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะชี้วัดความสามารถว่าจัดการศึกษาได้ตามเป้าหมายหรือไม่ หากโรงเรียนมีความสามารถในการจัดองค์การและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและที่มีอยู่ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษาและลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดย่อมแสดงว่าการบริหารงานโรงเรียนนั้นบังเกิดประสิทธิผล (นุชนรา รัตนศิริประภา. 2543 : 52-53) เกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลโรงเรียนนั้น ฮอย และ เฟอรูกุสัน (Hoy ;& Ferguson.1985:117-134) ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่ต้องใช้ภาวะผู้นำซึ่งสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความสำเร็จใน

เรื่องดังต่อไปนี้ 1) มีการบริหารจัดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ในขณะที่เดียวกัน กษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับทิศทางการความสำเร็จของการดำเนินการของโรงเรียนในฝันไว้ดังนี้ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (กษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา, 2548 : ออนไลน์) ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณา ประสิทธิภาพโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson) ประสานกับแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา โดยได้ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

กระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้ การเรียนรู้ของคนที่ไม่มีความรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความรู้ที่ให้แก่นักเรียน ต้องเป็นความรู้สากล รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากท้องถิ่น ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ รักการอ่าน วางแผนเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และศึกษาหาความรู้ภายใต้ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนที่ แตกต่างกันผู้สอนต้องปรับปรุงตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงเป็นผู้จัดการในเรื่องของการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพฯ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ครูจะต้องรู้จักนักเรียนเป็นอย่างดี และจะต้องทำให้นักเรียนรู้จักตนเองอย่างดีด้วย มิฉะนั้นจะไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้สนองความแตกต่าง เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพได้ รวมทั้งผู้เรียนเองก็ไม่สามารถวางแผนสนองความรู้ด้วยตนเองได้แน่นอน (การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง, 2548 : ออนไลน์)

ดังนั้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับคนเพื่อให้อยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์ได้ ส่วนหนึ่งเป็นหน้าที่ของการศึกษาในระบบ ซึ่งถ่ายทอดสิ่งที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนลงในหลักสูตรและการสอน หลักสูตรและการสอนที่ครูใช้อยู่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนไปด้วย และจากงานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่า หลักสูตรและการสอนแบบเดิมที่ยึดเอาเนื้อหาวิชาเป็นหลัก และยึดครูเป็นศูนย์กลาง ล้มเหลวในการเตรียมผู้เรียนให้อยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับโลกของความจริงทำให้ผู้เรียนไม่เห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียน ขาดทักษะการแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนขาดการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย หากยังจัดหลักสูตรและการสอนแบบเดิม ผู้เรียนที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรและการสอนก็ยังคงมีคุณลักษณะแบบเดิมที่ยังไม่เข้มแข็งพอที่จะอยู่ในสังคมแห่งการแข่งขันได้ (อัญชลี สารรัตนะ, 2542 : ออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้ มีนักวิชาการนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอัน

เนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ลงมือศึกษา อ่าน ค้นคว้า ปฏิบัติ สัมผัส สืบค้นแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจนได้รับคำตอบด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (อนงค์ศิริ วิชาลัย. 2548 : ออนไลน์) การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการอ่าน การได้ยิน การสัมผัส การใช้เทคโนโลยี (การเรียนรู้. 2548: ออนไลน์) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมบางอย่างที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นี้ ยังคงเกิดขึ้นอยู่แม้ภายหลังจบ การศึกษาแล้วก็ตามและเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังที่ Richard R. Bootsin ได้กล่าวว่า "การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต มนุษย์มีการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนตาย จึงมีคำกล่าวเสมอว่า ไม่มีใครแก่เกินเรียน การเรียนรู้จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี"(รูปแบบการเรียนรู้. 2548 : ออนไลน์)การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นมีลักษณะค่อนข้างถาวร (จิตวิทยาทั่วไป. 2548 : ออนไลน์) การเรียนรู้เป็นกระบวนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล และประสบการณ์อันนำไปสู่การรู้แจ้งเห็นจริงและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ เน้นกระบวนการพัฒนาของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความเข้าใจ และการปรับเปลี่ยนทางความคิดและพฤติกรรม (การเรียนรู้. 2548 : ออนไลน์).

การเรียนรู้ ตามความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์ จากความหมายดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการ เรียนรู้จะต้องมีลักษณะสำคัญ (หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้. 2548 : ออนไลน์) ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจะต้องเปลี่ยนไปอย่างค่อนข้างถาวร จึงจะถือว่าเป็นการเรียนรู้ขึ้น หากเป็นการ เปลี่ยนแปลงชั่วคราวก็ยังไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ เช่น นักศึกษาพยายามเรียนรู้ออกเสียงภาษาต่างประเทศ บางคำ หากนักศึกษาออกเสียงได้ถูกต้องเพียงครั้งหนึ่ง แต่ไม่สามารถออกเสียงซ้ำให้ถูกต้องได้อีก ก็ไม่นับว่า นักศึกษาเกิดการเรียนรู้การออกเสียงภาษา ต่างประเทศ ดังนั้นจะถือว่านักศึกษาเกิดการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อออก เสียงคำ ดังกล่าวได้ถูกต้องหลายครั้ง ซึ่งก็คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรนั่นเอง

อย่างไรก็ดี ยังมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่เปลี่ยนแปลงชั่วคราวอันเนื่องมาจากการที่ร่างกายได้รับสารเคมี ยาบางชนิด หรือเกิดจากความเหนื่อยล้า เจ็บป่วยลักษณะดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นเกิดจากการเรียนรู้

2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจะต้องเกิดจากการฝึกฝน หรือเคยมีประสบการณ์นั้น ๆ มาก่อน เช่น ความ สามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ต้องได้รับการฝึกฝน และถ้าสามารถใช้เป็นแสดงว่าเกิดการเรียนรู้ หรือความ สามารถในการขับรถ ซึ่งไม่มีใครขับรถเป็นมาแต่กำเนิดต้องได้รับการฝึกฝน หรือมีประสบการณ์ จึงจะขับรถเป็น ในประเด็นนี้มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นโดยที่เราไม่ต้องฝึกฝนหรือมีประสบการณ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเจริญเติบโต หรือการมีวุฒิภาวะและพฤติกรรมที่เกิดจากแนวโน้มการตอบสนองของเฝ้าพันธุ์

การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองนับเป็น จุดมุ่งหมายสูงสุดที่นักการศึกษาทุกคนต้องการ ดังนั้น การสืบค้นคิดหาวิธีการ รูปแบบและเทคนิค การเรียนรู้ จึงเป็นภาระที่นักการศึกษาดำเนินการอยู่ตลอดเวลา ทว่าโลกท่ามกลางวิวัฒนาการด้าน เทคโนโลยีที่กำลังเฟื่องฟูในปัจจุบัน กลับมีส่วนอย่างมากในการสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Self Directed Learning หรือ SDL) ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้เรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองในขณะเดียวกันก็พัฒนาให้เกิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถ หาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง เพราะมีเพียงตนเองเท่านั้นที่จะทราบได้อย่างแท้จริงว่า "ยังขาด หรือต้องการความรู้ใดบ้าง" (วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์ . 2541 : ออนไลน์)

การพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาส่งเสริมและสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียน การสอนในทำนองเดียวกันผู้เรียนเองก็ควรตระหนักและเห็นความสำคัญต้องพัฒนาตนเองให้มี คุณลักษณะของผู้ที่เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอซึ่งคุณลักษณะ ดังกล่าวก็คือการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะต้องมีลักษณะนี้อยู่ใน สถานการณ์การเรียนรู้ และสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนจาก สถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้ (วิภาดา วัฒนนามกุล. 2548 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก Hiemstra, 1994) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็น กระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการ เรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุน แหล่งความรู้ สื่อที่ใช้ในการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้เรียนอาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการกำหนดพฤติกรรมตามกระบวนการก็การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎี กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของ มนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มี ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์ สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความ (สรวงศ์ โค้วตระกูล. 2537; อ้างอิงจาก Roger.1969; Comb, 1982 ;& Maslow. 1987)

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอกเสมอไป แต่ อาจเกิดจากสถานการณ์ต่างๆ ต่อไปนี้ (วิภาดา วัฒนนามกุล. 2548 : ออนไลน์; อ้างอิงจาก Burman. 1970 ;& Smith. 1982)

1.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง

2.การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (Provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคลจัด กำกับ ดูแล มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร

3.การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Collaborative learning)

4.การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Random or Incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา

จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่นักการศึกษาให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ ก็จะทำให้เกิดการศึกษาต่อเนื่องโดยไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learner) หรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Learning person) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

ลักษณะของผู้เรียนที่เรียนและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

การที่ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ตลอดชีวิตนั้นสำหรับเรื่องดังกล่าวได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

ชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2547 : 7) กล่าวถึงการที่ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะมีคุณลักษณะ พิเศษ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อาจด้วยความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจก็แล้วแต่ คุณลักษณะเช่นนี้จะนำมาซึ่งการขวนขวาย มุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้

2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการขวนขวาย และศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ถึงแม้จะมีหรือต้องอาศัยผู้คอยแนะแนวหรือนำบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลักด้วยลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้การเรียนรู้ดังกล่าว ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร

3. สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้เรียนมีอิสระที่เลือก และกำหนดหรือแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด รวมถึงความพร้อม

การเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นเด็กนักเรียน สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดและให้บริการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการอ่าน สนใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีสิ่งควรพิจารณาดังนี้คือ

1. การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการวิเคราะห์วิจัยเพื่อกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาอย่างเหมาะสม โดยควรคำนึงถึงประโยชน์และความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของกลุ่มเป้าหมาย
2. การเสนอวิธีเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยคำนึงถึงสภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้งเพศ วัย หรือภูมิหลังอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อลักษณะของ การเรียนรู้
3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม และสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสภาพของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งควรมุ่งที่จะเป็นการประเมินความก้าวหน้า หรือประสิทธิภาพของการเรียนรู้มากกว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาการเพียงอย่างเดียว

ในทำนองเดียวกัน เฮมต้าและเบอร์น (วิภาดา วัฒนนามกุล. 2548 : ออนไลน์; อ้างอิงจาก Hiemstra ;& Burns. 1997) กล่าวว่าผู้เรียนที่มีพฤติกรรมใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. มีความสนใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้
2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self Resourceful) นั่นคือผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manage of Change) ผู้เรียนมีความตระหนักในความสามารถสามารถตัดสินใจได้ มีการรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี
3. รู้ "วิธีการที่จะเรียน" (Know how to Learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าเขาจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร
4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนหรือบุคคลอื่นตลอดจนการให้ข้อมูล (ปฐมนิเทศ) ในเชิงบวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการเรียน(Charismatic Organizational Player)
5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์การเรียนรู้ และ มีการชื่นชมและสนุกสนานกับกระบวนการเรียน (Responsible Consumption)
6. มีการเรียนจากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ การประเมินตนเองและความเข้าใจถึงศักยภาพของตน(Feedback and Reflection)
7. มีความพยายามในการหาวิธีการใหม่ๆ ในการหาคำตอบ การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล การหาโอกาสในการพัฒนา และค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา(Seeking and Applying)
8. มีการชี้แนะ การอภิปรายในห้องเรียน การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและการพยายามมีความเห็นที่แตกต่างไปจากผู้สอน (Assertive Learning Behavior)

9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีวิธีการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ (Information Gathering)

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองและการ เรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่บ่มเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสถาบันอื่นๆ ที่จะช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้ เกิดการเรียนรู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า สืบค้นหาข้อมูล หาความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน ตลอดจนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นชัดเจนแต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่ามีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำงานมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต้อปัจเจกบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ทำให้กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย เช่น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจด้วย งานของครูเป็นงานที่ทำให้เยาวชนของชาติเป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน (วาริน แซ่ตัน. 2543 : 38 ; อ้างอิงจาก บัณฑิต เทนพิทักษ์. 2540 : 34)

ความพึงพอใจในการทำงานของครู จึงเป็นตัวแปรบ่งชี้ตัวแปรหนึ่งของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยในการทำงานประสบความสำเร็จ ฮอย และมิสเกล (Hoy ;& Miskel. 1991 : 339) กล่าวว่าความพึงพอใจ ในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพ

ของงานก็จะสูง ในทางตรงข้าม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงาน คุณภาพงานก็จะต่ำ เช่นเดียวกับที่ สุขุม หลานไทย (2537 : 13) กล่าวว่าเมื่อครุมีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศดี มีความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ โอเวอร์ต (พิสมัย ถิระแก้ว. 2541 : 145 : อ้างอิงจาก Ovard. 1966 : 24) ที่กล่าวว่า เมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่ในองค์กรและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ

ทำนองเดียวกัน วรูม (Hoy ;& Miskel . 1991 : 392 ; citting Vroom. 1964) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตน แอปเปิ้ลไวท์ (จันทร์ณี สงวนนาม .2533 : 78 ; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965 : 8) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันได้ การมีเจตคติที่ดีต่องานและการมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 32 – 33 ; อ้างอิงจาก DuBrin. 1992 : 85-88 ; Fisher ;& Locke. 1992 : 166- 167; Organ ;& Bateman. 1991 : 356 – 357,339 ; Schneider, Gunnarson ;& Wheeler. 1992 : 60-63 ;& Smith. 1992 : 7-9) ดังนี้

1. คุณค่าของความพึงพอใจ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในที่ทำงาน ถ้าที่ทำงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีคนก็จะไม่มีความสุขซึ่งจะเกิด ผลลัพธ์อื่นๆตามมา
2. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ คนที่ไม่พึงพอใจจะเป็นคนที่มีความเครียดสูงและความเครียดก็จะทำให้ชีวิตสั้นลง ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่ออารมณ์อย่างใหญ่หลวง คนที่มีความรู้สึกหรือทัศนคติไม่ดีเกี่ยวกับงานของตนก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งอื่นๆ เช่น ชีวิตครอบครัว กิจกรรมเวลาว่าง แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง
3. ผลผลิต ทัศนคติที่มีต่องานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับงานนำไปสู่ผลที่ออกมามากกว่าและมีคุณภาพสูงกว่า
4. การขาดงานและการลาออกคนที่ไม่พึงพอใจในงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกและขาดงานบ่อยๆคนที่มีความพึงพอใจในงานก็มีความสุขกับการทำงาน
5. ความเครียดและความท้อแท้ ความไม่พึงพอใจในงานเป็นเหตุให้เกิดความเครียดและความท้อแท้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะเก็บตัวไม่ยอมแสดงความสามารถ ละเลยไม่เกี่ยวข้อง ไม่สนใจในการปฏิบัติงานและอาจหันไปพึ่งยาเสพติด
6. พฤติกรรมความร่วมมือและความเป็นพลเมืองดี คนที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางบวก ขณะที่คนที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบ

7. ความพึงพอใจในชีวิต คนที่มีความพึงพอใจในงานและอาชีพของตนเองก็จะมีชีวิตที่พึงพอใจในชีวิตมากขึ้นด้วย

ในทำนองเดียวกัน กิติมา ปรีดีติติก (2539 : 332 – 333) ยังได้กล่าวไว้เกี่ยวกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข
- 2) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อนงาน
- 3) มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- 4) ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้

3.3 ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

เมื่อแนวโน้มของการเรียนการสอนเปลี่ยนไป บทบาทของผู้เรียนสำคัญเด่นชัดมากขึ้น บทบาทครูก็ต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิม จากบทบาทที่สำคัญที่สุดในฐานะผู้บอกเล่าข้อความรู้ ทั้งหมดแก่ผู้เรียนมาเป็นผู้สนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อมที่จะเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ดังนั้น บทบาทของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำและใช้ สื่อ นวัตกรรมตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น กรมสามัญศึกษา(2544 : 21-58) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของครูในยุคของการปฏิรูปการศึกษาถึงความจำเป็นที่ครูจะต้องสร้างและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ว่าปัจจุบันสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงมากในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายจึงเป็นเรื่องที่ครูจะต้องให้ความสนใจเพื่อการสร้างและการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยควรทำความเข้าใจใน บทบาทของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึง หลักเกณฑ์การนำสื่อมาใช้ กล่าวคือ พิจารณาความเหมาะสมของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี กับ เนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและกิจกรรม มีความถูกต้อง ชัดเจน มีความหมายตรง ใช้การได้ดี คุ่มค่า การนำมาใช้ สามารถใช้ได้หลากหลาย ครูต้องรู้จักการสร้างสื่อตามความสามารถของตนเอง ร่วมมือกับครูอื่นที่มีความสามารถในการสร้างสื่อ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อเลือกใช้สื่อต่างๆที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและท้องถิ่น ศึกษาทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะประสบการณ์ ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้และสามารถชี้แนะผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ศึกษาทำความเข้าใจวิธีการเลือกสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ สารการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อ

นวัตกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ศึกษาและทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพมาตรฐานสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นเองหรือเลือกนำมาใช้ประกอบการเรียนรู้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินสื่อการเรียนรู้ที่ใช้อย่างสม่ำเสมอ จัดระบบสารสนเทศให้ผู้เรียนศึกษา ทดลองสัมผัส สนับสนุนผู้เรียนให้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อย่างมีวิจารณญาณ พึงตระหนักว่าเทคโนโลยีต่างๆ เป็นเครื่องช่วยสอนไม่ได้ใช้แทนการสอน หรือแทนครู ครูควรเลือกใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีต่างๆ อย่างคุ้มค่า น่าสนใจ ชวนติดตาม เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ออกแบบการใช้สื่อ กำหนดกิจกรรมเพื่อการใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนการสอนทุกครั้งผู้สอนจะต้องมีการวางแผนด้วยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าและเลือกสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้เป็นสื่อกลางที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับเรื่องของการเรียนรู้นั้นได้มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดที่สอดคล้องกัน เช่น กรมวิชาการ (2545 : 7) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ สื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เชิงเนื้อหา ความรู้เชิงกระบวนการและความรู้เชิงประจักษ์จากการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความอยากรู้อยากเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการค้นหาและการเชื่อมโยงสาระที่ได้เรียนรู้ระหว่างกลุ่มต่างๆ เข้ากับประสบการณ์ส่วนตัวหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติในครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคมในวงกว้าง 2) ทักษะ สื่อการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้แก่ ผู้เรียน ได้แก่ ทักษะพื้นฐานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการ ทักษะในงานอาชีพ เป็นต้น 3) คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม สื่อต่างๆ นอกจากจะให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะแล้วยังมุ่งให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง ภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งก็สอดคล้องกับ วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2543 : 120) ที่กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน ใ้ว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นพาหนะหรือสิ่งที่ช่วยให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และ เจตคติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนและตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ดียิ่งขึ้นหรือเร็วยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือหรือตัวกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งความรู้ทักษะและเจตคติตลอดจนคุณธรรม

จริยธรรม

ความสำคัญของสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางความคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีมากมายหลากหลายรูปแบบ มีบทบาทและให้คุณประโยชน์ต่าง ๆ กรมวิชาการ (2545 : 6-7) ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายขึ้นรวดเร็วขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกระบวนการ
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ น่าสนใจและทำให้

อยากรู้อยากเห็น

5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกันให้เรียนรู้ได้

เท่าเทียมกัน

7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่างๆให้เชื่อมโยงกัน
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลต่างๆ

เพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม

9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในหลายมิติจากสื่อที่หลากหลาย
10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนให้เข้ามาสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเภทของสื่อการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยมีตัวกลางคือ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนเป็นตัวช่วยในการถ่ายทอดหรือนำความรู้ไปสู่ผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาก็ต่อเมื่อมีการนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น การนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการสอนจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของครูผู้สอนที่จะต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อภินันท์ นาเลาห์. 2545 : 36; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 59) ได้แบ่งประเภทสื่อการเรียนรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ หมายถึง วัสดุที่เสนอความรู้ โดยตัวของสื่อชนิดนั้นและวัสดุที่ต้องอาศัยสื่อประเภทเครื่องกลไกประกอบ เช่น หนังสือเรียน ตำรา ของจริง หุ่นจำลอง รูปภาพ แผนที่ แผนภูมิ फिल्मสคริป แถบบันทึกเสียง ป้ายนิเทศ เป็นต้น
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ หมายถึง สื่อที่เป็นตัวกลางในการนำความรู้ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ วิทยุ เป็นต้น

3. สื่อประเภทวิธีการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียน เช่น การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การสอนโดยใช้โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน ศิริกาญจน์ โกสมและดารณี คำวังนัง (2545 : 8) ได้แบ่งประเภทของสื่อการเรียนรู้โดยจำแนกตามลักษณะที่นำไปใช้ไว้ 5 ประเภท คือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นสื่อที่ใช้ระบบการพิมพ์ เช่น หนังสือเรียน คู่มือ หนังสือเสริมประสบการณ์ ฯลฯ
2. สื่อวัสดุอุปกรณ์เป็นสื่อสิ่งของต่างๆ เช่น ของจริงหุ่นจำลองแผนภูมิ แผนที่ ตาราง ฯลฯ
3. สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เป็นสื่อที่นำเสนอด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เช่น ภาพเคลื่อนไหว แถบเสียง แถบบันทึกภาพ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
4. สื่อกิจกรรม เป็นสื่อประเภทวิธีการที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติฝึกทักษะ ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ เช่น เพลง เกม บทบาทสมมติ แบบทดสอบ ฯลฯ
5. สื่อบริบท เป็นสื่อที่ส่งเสริมการเรียนการสอนได้แก่ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ แหล่งวิทยบริการหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ฯลฯ

สำหรับการวิชาการได้จำแนกสื่อออกเป็นประเภทใหญ่ๆ (กรมวิชาการ. 2545 : 7-9) ดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ หมายถึง หนังสือและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ซึ่งได้แสดงหรือจำแนกหรือเรียบเรียงสาระความรู้ต่างๆ โดยใช้หนังสือที่เป็นตัวเขียนหรือ ตัวพิมพ์เป็นสื่อเพื่อแสดงความหมาย สื่อสิ่งพิมพ์มีหลายประเภท เช่น เอกสาร หนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จุลสาร จดหมาย จดหมายเหตุด บันทึกรายงาน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

2. สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่ได้ผลิตขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับเครื่องมือโสตทัศนวัสดุหรือเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ สื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เช่น แถบบันทึกภาพพร้อมเสียง แถบบันทึกเสียง สไลด์ สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน นอกจากนี้สื่อเทคโนโลยียังหมายรวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอน การศึกษาผ่านดาวเทียม

3. สื่ออื่นๆ นอกจากสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยีแล้ว ยังมีสื่ออื่นๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า สื่อ 2 ประเภทดังกล่าว เพราะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ท้องถิ่นที่ขาดแคลนสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี สื่อเหล่านี้อาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) สื่อบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถทำหน้าที่ถ่ายทอดสาระความรู้ แนวคิด เจตคติและวิธีปฏิบัติตนไปสู่บุคคลอื่น สื่อบุคคลอาจเป็นบุคลากรที่อยู่ในระบบโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน ตัวผู้เรียน นักการภารโรงหรืออาจเป็นบุคลากรภายนอกโรงเรียน เช่น บุคลากรในท้องถิ่นที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่างๆ เป็นต้น 2) สื่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือสภาพที่อยู่รอบตัวผู้เรียน เช่น พืชผัก ผลไม้ สัตว์ชนิดต่างๆ ปรากฏการณ์ แผ่นดินไหว สภาพดินฟ้าอากาศ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งวิทยบริการหรือแหล่งการเรียนรู้ ห้องสมุด ชุมชน สังคม

วัฒนธรรม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสื่อที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งครูหาได้ไม่ยาก 3) สื่อกิจกรรม/กระบวนการ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ครูหรือผู้เรียนกำหนดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ใช้ในการฝึกทักษะซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด การปฏิบัติ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ของผู้เรียน เช่น การแสดงละคร บทบาทสมมติ การสาธิต สถานการณ์จำลอง การจัดนิทรรศการ การไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การทำโครงการ เกม เพลง การปฏิบัติตามใบงาน ฯลฯ 4) สื่อวัสดุ/เครื่องมือและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุที่ประดิษฐ์ขึ้นเพื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น หุ่นจำลอง แผนภูมิ แผนที่ ตาราง สถิติ กราฟ ฯลฯ นอกจากนี้ยังรวมถึงสื่อประเภทเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ เช่น อุปกรณ์ทดลอง วิทยาศาสตร์ เครื่องมือวิชาช่าง เป็นต้น

สื่อนวัตกรรมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆที่ครูจะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูผู้สอนต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมต้องเชื่อมั่นได้ว่าให้สาระการเรียนรู้ที่ถูกต้อง มีความหมายและเกี่ยวพันกับการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่า ห้องสมุดหรือศูนย์สื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญมากที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระและอย่างร่วมมือกันและกันระหว่างเพื่อน ยิ่งกว่านั้น โลกรอบตัวผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นภายในสถานศึกษา บ้าน ชุมชน ตลอดจนข้อมูลจากทั่วโลกที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยีก็เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่ไม่มีขีดจำกัด อีกทั้งยังเพิ่มพูนจนยากจะจดจำได้ทั่วถึงครูจึงต้องแนะนำและฝึกให้ผู้เรียนรู้วิธีการใช้สืบค้นข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ต่างๆด้วยตนเองอย่างอิสระตลอดจนได้รับการฝึกให้สามารถคิดวิเคราะห์เพื่อเลือกสรรข้อมูลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนและการดำรงชีวิตของผู้เรียนให้มากที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูโดยใช้สื่อประเภท เอกสาร ตำรา รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนตลอดจนนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สืบค้น ข้อมูล กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาโดยผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรรและกระจายทรัพยากรตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียนตลอดจนต่อทางราชการให้มากที่สุด ทรัพยากรทางการศึกษาที่ผู้บริหารพึงพิจารณาจัดสรรให้แก่ครูอาจารย์ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

3.4.1 ทรัพยากรด้านงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญต่อการบริหารงานหลายประการ กล่าวคือ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ควบคุมนโยบายของหน่วยงาน และตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารโรงเรียน

ทุกอย่างจะต้องดำเนินงานงบประมาณและมีการรายงานการใช้งบประมาณ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และจรินทร์ เทศวานิช (2536 : 141) ได้ให้ความหมายงบประมาณโรงเรียนว่า หมายถึง แผนการเงินของโรงเรียนที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับ รายจ่ายของงาน โครงการ ต่างๆที่จะดำเนินการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณโรงเรียน ประกอบด้วย งบประมาณทางด้านรายรับ งบประมาณทางด้านรายจ่าย ทางด้านรายรับ ประกอบด้วย รายรับจากงบประมาณแผ่นดิน รายรับจากเงินนอกงบประมาณแผ่นดินและเงินบริจาค ทางด้านรายจ่ายแบ่งตามหมวดต่างๆได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุนและรายจ่ายอื่นๆ

ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541 : 40) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนคือ มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่สถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์และเงินของโรงเรียน รวมทั้งข้อมูลและเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอกซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 8 มาตรา 58 ข้อ 2 ได้กำหนดให้ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันสังคมอื่นและสถานประกอบการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและ ทรัพยากรอื่นๆให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็นทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดม ทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตาม ความเหมาะสมและความจำเป็นทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กรณีการ อนุญาต (2541 : 22) ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชนกล่าวว่า เพื่อคุณภาพของโรงเรียนโรงเรียนควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนอย่าง เป็นระบบอย่างเหมาะสมและพอเพียงต่อการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยจัดอาคารเรียนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และนวัตกรรมที่มี คุณค่า จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและจัดระบบข้อมูล เครือข่ายการเรียนรู้ของ โรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน (2542 ก : 9) ได้นิยามความหมายโดยรวมของคุณภาพในด้านการบริหารงบประมาณว่า หมายถึง การจัดระบบงบประมาณที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีแผนการ ใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนา การใช้จ่ายเงินตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบและ รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

จากผลการวิจัยของ โมริทเซน (Moritsen. 1998 : 4145) และนาธาน(Nathan. 1997 : 3346) พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาการศึกษา งบประมาณในการจัด การศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีข้อผูกพันร่วมกับระดับรัฐและท้องถิ่น ดังนั้น การบริหารจัดการด้านงบประมาณการเงินของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา

คุณภาพยิ่งโรงเรียนใหญ่ขึ้นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคุณภาพก็ยิ่งมากขึ้น นั่นคือ งบประมาณมากขึ้น อัตราของครูและนักเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน จึงต้องมีการบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณอย่างเป็นระบบ อีกทั้งต้องได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากชุมชนและหน่วยงานของท้องถิ่นด้วย

3.4.2 ทรัพยากรในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

แต่เดิมความสนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรมีน้อย โดยนักการศึกษาต่างไปให้ความสนใจกับความสนใจกับความสำเร็จ มีการมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างและกระบวนการในการบริหาร โดยเฉพาะในการวางแผน และควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้น ต่อมาเมื่อมีการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น นักการศึกษาทางด้านองค์การได้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์(ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2540 : 60-61)จากการศึกษาของสเตียร์ (ศุภร เยาวรักษ์. 2546 : 40 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอยู่ 2 ประเภท คือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร อาจเรียกได้อีกว่า บรรยากาศขององค์กร ซึ่งหมายถึง สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงบทบาทต่างๆ ของบุคคลในองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มาหรือเป็นทรัพยากรที่ใช้เป็นปัจจัยป้อนขององค์กรและเป็นปัจจัยเกี่ยวกับประชาชนหรือองค์กรภายนอกและรับบริการจากองค์กร ซึ่งได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ประชาชนที่เป็นลูกค้า และผู้ให้สนับสนุน นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้ขัดขวางการทำงานขององค์กรและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่างมีอิทธิพลและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

สภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหลายอย่างช่วยให้เด็กมีประสบการณ์ มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 ก : 8) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมทางกายภาพไว้ว่า หมายถึง การจัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ และสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับสภาพการใช้งาน จรวยพร ธรินทร์ (2541 : 229) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีของโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนที่มีบรรยากาศร่มรื่น ปลอดภัย มีอุปกรณ์ให้เรียนรู้ ทดลอง ให้เล่น 2) มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้ท้าทายต่อการเรียนรู้ใหม่ๆ 3) มีบรรยากาศห้องเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 4) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 5) มีสถานที่ที่สงบเงียบและห้องเรียนที่สามารุใช้เสียงสนุ่กได้เต็มที่ 6) บรรยากาศที่ดี แสง สี ความร้อน เสียง ไม่มีมลพิษ 7) มีสนามเด็กเล่น เครื่องเล่น แหล่งนันทนาการ 8) มีสถานที่ซึ่งนักเรียนทำงานตามลำพังหรือทำงานเป็นกลุ่มได้ 9) มีเฟอร์นิเจอร์ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียน สังคม โทปฐรินทร์ (2536 : 27) ได้กล่าวถึงสิ่งชี้วัดลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่

ความสะอาด ความปลอดภัย ความร่มรื่น ความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ความสะดวกในการสัญจรและใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

อาคารสถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลอย่างสมบูรณ์ จึงต้องจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพดีถูกหลักวิชาเพื่อเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอนและดึงดูดความสนใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองให้รู้สึกนิยมชมชอบและศรัทธาตลอดทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดี โรงเรียนนอกจากจะมีพื้นที่เพียงพอมีอาคารครบถ้วนมีบรรยากาศที่ร่มรื่นสงบแล้ว คุณลักษณะของโรงเรียนที่ดียังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งซึ่งปริญญา อังศุสิงห์ (อภิชัย กุลชา. 2536 : 34-35 ; อ้างอิงจาก ปริญญา อังศุสิงห์. 2525 : 76) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ คือ

1. ความเพียงพอ (Adequacy) หมายถึง มีเนื้อที่โรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ
2. ความเหมาะสม (Suitability) หมายถึง ความเหมาะสมในการเลือกที่ตั้งของโรงเรียน ลักษณะของพื้นที่ การจัดห้องต่าง ๆ
3. ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ
4. สุขลักษณะ (Healthfulness) หมายถึง การพิจารณาส่งเสริมในด้านสุขภาพอนามัย
5. ระยะเวลาติดต่อใช้สอย (Accessibility) หมายถึง ระยะเวลาจากบ้านมาโรงเรียนหรือจากจุดต่าง ๆ ไปโรงเรียน
6. การยืดหยุ่นได้ (Flexibility) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ ผัง อุปกรณ์ เครื่องใช้ให้ใช้ได้กับกิจกรรมหลายอย่าง
7. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้พื้นที่อาคาร อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ได้ผลเต็มที่
8. การประหยัด (Economy) หมายถึง การวางแผนผังบริเวณ ออกแบบอาคารให้คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไปและเสียค่าบำรุงรักษาน้อย
9. การขยายตัว (Expansibility) หมายถึง การขยายตัวของบริเวณและอาคารโดยมีการออกแบบที่เหมาะสม ขยายได้ง่ายและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย
10. รูปร่าง (Appearance) หมายถึง การวางแผนบริเวณโรงเรียน อาคารและการตกแต่ง ภายในและภายนอกให้เป็นที่น่าชมแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งการทำนุบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ให้สวยงามและสะอาดตาอยู่เสมอ

ในการจัดและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมของโรงเรียนต้องอาศัยแนวคิดและดุลยพินิจของบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายใต้หลักการของ การร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึของการมีส่วนร่วม รู้สึความเป็นเจ้าของ โดยเฉพาะนักเรียนซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูควรยอมรับว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความรัก ความผูกพันและปรารถนาดีต่อโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมวางแผน จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนภายใต้การแนะนำของผู้บริหารและครู (ธนศ ขำเกิด. 2533 : 18)

3.4.3 ทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 ก : 8) ได้ให้ความหมายของวัสดุอุปกรณ์ไว้ว่า หมายถึง การจัดสื่อการเรียนการสอนและนวัตกรรมที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการเรียนการสอน โดยมีระบบจัดหาและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีการบริการและส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ อีริกสัน (สายทิพย์ ระดมกิจ. 2540 : 44; อ้างอิงจาก Ericson. 1968 : 22-24) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำที่มีความรู้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านหลักสูตรได้เป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียง
 2. สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆควรนำไปใช้ได้อย่างสะดวกตรงความต้องการของครูผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนในการคัดเลือกจัดซื้อ มีการเสนอวิธีใช้อย่างถูกต้อง
 3. ครูสามารถนำออกไปใช้โดยมีความลำบากน้อยที่สุด นั่นคือ สื่อต้องมีคุณภาพดี มีเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ทางด้านนี้โดยเฉพาะประจำอยู่เพื่อบริการและแนะนำควรมีการตรวจสอบภาพเพื่อซ่อมแซมและจัดซื้อตามความเหมาะสม
 4. มีโครงการจัดทำสื่อการสอนของโรงเรียนโดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรสำรวจความสามารถของครูและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆได้อย่างทั่วถึง
- ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กิติมา ปรีดีดิลก (2539 : 69) ได้ให้แนวคิดในการดำเนินการด้านวัสดุอุปกรณ์ไว้ดังนี้

1. จัดตั้งศูนย์บริการสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการจัดหาและให้ความสะดวกในการใช้
2. แบ่งแยกสื่อเป็นประเภทๆและเป็นรายวิชาเพื่อสะดวกในการใช้
3. จัดหาสื่อที่ทันสมัยและปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ใช้ได้
4. สำรวจ วิเคราะห์ความต้องการสื่อ วัสดุอุปกรณ์ไว้เป็นรายวิชาต่างๆ
5. ฝึกอบรมครูให้มีความรู้ ทักษะในการใช้ รักษาและซ่อมแซม
6. กระตุ้นให้ครูและนักเรียนสนใจ การใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้มากยิ่งขึ้น
7. สถานที่ควรจัดให้เพียงพอกับประเภทของสื่อ
8. ควรมีบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการจัดหาและบริการให้มีประสิทธิภาพ
9. จัดสอนให้รู้จักทำสื่อการสอนประเภทที่สามารถทำขึ้นเองได้

จากการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะต้องวางแผนจัดสรรด้านงบประมาณการเงิน ทรัพยากรในด้านทางกายภาพ และทรัพยากรในด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน และการดำเนินงานด้าน

ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น คล่องตัว ตรงตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.5 สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adaptability) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดจึงต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่ง กริฟฟิธ (Griffiths. 1969 : 371-374) ให้แนวคิด เกี่ยวกับทฤษฎีระบบเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร 8 ประการคือ (1) แรงกระตุ้นส่วนใหญ่ในการปรับตัวในองค์กรมาจากภายนอกองค์กร (2) ความมากน้อยและความคงทนของการปรับตัวเป็นสัดส่วนโดยตรงกับความเข้มข้นของสิ่งเร้าจากระบบใหญ่ (3) การปรับตัวในองค์กรมีโอกาสเป็นไปได้มากกว่า ถ้าหากว่าผู้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสูงสุดมาจากภายนอกองค์กร (4) เมื่อมีความกดดันเพิ่มอย่างต่อเนื่อง ในระยะแรกระบบจะตอบสนองอย่างเฉื่อยชา ต่อมาจะตอบสนองเพื่อชดเชยอย่างเกินเหตุ ผลสุดท้ายก็ล่มสลายแบบจบสิ้น (5) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัดส่วนผกผันกับวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด (6) ยิ่งมีระดับการบังคับบัญชามากเพียงใด โอกาสการปรับตัวยิ่งมีน้อยเพียงนั้น (7) เมื่อมีการปรับตัวเกิดขึ้นมักเกิดขึ้นจากส่วนบนไปส่วนล่างมากกว่าจากส่วนล่างขึ้นไปส่วนบน และ (8) ยิ่งระบบย่อยทำหน้าที่ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีเพียงใด โอกาสปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็ยิ่งมีน้อยเพียงนั้น

ในขณะเดียวกัน สเตียร์ส (Steers. 1977 : 163) พบว่า การปรับตัวและโมทัศน์ที่มีความคล่องตัว และการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้กันมากในเรื่องการวัดประสิทธิผล ซึ่งตรงข้ามกับแคมป์เบล (Campbell. 1979 : 65) ที่พบว่าในการวัดผลเกณฑ์การปรับตัวแล้วยังมีน้อยมาก มีแต่ใช้แบบสอบถามในการวัดผล อย่างไรก็ตามแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดด้านจิตใจสำหรับการประเมินความคล่องในการจัดองค์การยังมีจำกัดอยู่ ยิ่งกว่านั้นการจัดการศึกษาส่วนมากประเมินความพร้อมในการปรับตัวมากกว่าการตอบสนองที่การปรับตัวในเรื่องการปฏิบัติ กิบสัน (Gibson. 1979 : 112) ได้สร้างแบบจำลองเพื่อเป็นเกณฑ์วัดประสิทธิผลในระยะกลาง ซึ่งหมายความว่ารวมไปกับความสามารถของฝ่ายบริหารขององค์กร ในอันที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมพอ ๆ กับที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ความไม่มีประสิทธิผลในการบรรลุถึงการผลิตประสิทธิภาพและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่ามีความ จำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติงานในด้านการบริหารและนโยบายให้เหมาะสมขึ้นหรือสภาพแวดล้อมจากการเรียกร้องผลผลิตซึ่งแตกต่างกัน หรือให้ตัวป้อนซึ่งแตกต่างไปจากเดิมซึ่งก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง หากองค์กรไม่สามารถหรือไม่ปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรก็จะอยู่ในอันตราย

ดังนั้นประสิทธิผลโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนจึงถูกนำมากำหนดเป็นความสามารถทางการศึกษา

จากการศึกษาความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางธุรกิจเกิดขึ้นอย่างซับซ้อนและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์แก่องค์การ สมาชิกขององค์การ และสังคม (มัลลิกา ดันสอน. 2544: 46) ประเด็นที่เป็นหัวใจก็คือ การสร้าง “คน” ไปสู่ผู้นำ เพราะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหลักขององค์การ สิ่งที้องค์การส่วนใหญ่กังวลอยู่ในขณะนี้คือ เรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างภาวะผู้นำที่มีศักยภาพที่สามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง (พรทิพย์ อัยยิมานันท์. 2547: 65) ดังนั้นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องศึกษา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารและบ่อยครั้งที่ไม่ได้มีส่วนในองค์การอย่างมีรูปแบบ ผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานที่จะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำ (ศิริพร พูนชัย. 2548 : ออนไลน์)

อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สำหรับการบริหารงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญสำหรับหน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนซึ่งย่อมต้องการการบริหารที่มี

ประสิทธิภาพและเหมาะสมเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างถูกต้อง มีระเบียบแบบแผนที่ดี ซึ่งการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้างานที่ดีหรือผู้นำที่ดี การศึกษาภาวะผู้นำเป็นความ จำเป็นและสำคัญสำหรับบุคคลในการบริหาร การศึกษาภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับตัวผู้นำเองและการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่างๆของผู้นำในฐานะผู้ใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ในสถานการณ์ต่างๆกัน การใช้ อิทธิพลหรืออำนาจในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆเพื่อ อำนาจการให้เกิดการปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารในอันที่จะให้งานบรรลุเป้าหมาย

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่จะช่วยให้โรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะขาดเสียมิได้คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ใช้ ภาวะผู้นำ ในทางที่ถูกต้องต่อบุคคลในโรงเรียน สามารถรวมคนให้เป็นกลุ่มเป็นก้อน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิกันยา วัชรสุกณี. 2538 : 9-10)

4.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ปัจจัยซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์ประกอบที่ สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้คือบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำของหน่วยงานนั้น ๆ ในการที่จะ รวมพลังทั้งหลายเพื่อนำพาให้หน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ๆ ได้ การศึกษาเรื่องของ ผู้นำมี นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ DuBrin. (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 :12 ; อ้างอิงจาก DuBrin. 1998) กล่าวถึงผู้นำ (Leader)ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผล สำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคล ที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ถูก เลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมาย หน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อ ทำหน้าที่หัวหน้า (Head) ของกลุ่มผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในห้า อย่างต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) มี บทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) เป็น หัวหน้าของกลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 7. อ้างอิงจาก Halpin. 1966 : 27-28 ; Fiedler. 1967 : 8 ;& Dejnoska. 1983 : 94).

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 237) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ได้กล่าวว่าผู้นำคือบุคคลที่ได้รับ การมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและ

บทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำ ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ทั้งบริหารหัวหน้าและผู้นำการเป็นผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้นำที่เป็นตัวแทนของความปรารถนา และจุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างมนุษย์แต่ละคนก็มีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวทั้งนั้นต่างกันก็แต่เพียงบางคนมีมากบางคนมีน้อยผู้นำที่ดีคือผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่อาจเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง ๆ การเป็นผู้นำที่ดีมี ประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาคุณสมบัติให้เกิดขึ้นกับตนเอง(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540 : 8-9) ในทำนองเดียวกัน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 7-8) ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด (พระธรรมปิฎก. 2541 : 2)

จากการที่นักการศึกษาได้ให้ทัศนะหรือแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม เป็นที่ยอมรับขององค์การหน่วยงาน สมาชิก สามารถจูงใจ ชักนำ ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ในอดีตมีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้นเป็นมาโดยกำเนิด พร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มี ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวได้เปลี่ยนไปว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นำใช้ความพยายามและการทำงานหนัก (Leaders are not born, Leaders are made and they are made by effort and hard work) การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ทัศนาศาสตร์ (2542 : 108) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 72) และกิติ ยัคคานนท์ (2543 : 21) ให้ความหมายคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและ

อำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เบส (Bass.1985) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกิดเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

เนลสัน และ คิวิก (Nelson ;& Quick.1997: 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน กิบสัน อีวานเชวิก และ ดอนเนลลี (Gibson ; Ivancevich ;& Donnelly. 1997 : 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการติดต่อกันสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 47)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบางคนก็ใช้คำว่าประมุขศิลป์และความเป็นผู้นำนั้นได้มีผู้ให้ความหมายให้คำนิยามแตกต่างกันออกไป ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายโดยการริเริ่มโครงสร้างใหม่หรือกระบวนการใหม่เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลอำนาจเป็นการกระบวนที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้เขาเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยวารสาร. 2546 : 8 อ้างอิงจาก Stogdill. 1950 : 4 ; Lipham. 1964 : 122. ; Morpham Johns ;& Reller. 1967 : 122 ;& Fiedler ;& Chemers. 1974 : 4)

ขณะเดียวกันอุทัย บุญประเสริฐ(2548 : 5) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะการนำ เป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ภาวะผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สารของภาวะผู้นำจึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจ

ผู้อื่นได้โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. 2545 : 7-8) ภาวะผู้นำคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามซึ่งจะต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทักษะคติความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า (ภิญโญ คชศิลา 2543 : 27 อ้างอิงจาก Bass Bernard M. 1985 : 545)ทำนองเดียวกัน

คอตเตอร์ (Kotter.1999 : 355-367) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกเพื่อสร้างศรัทธาสร้างความกลมเกลียว และความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

บทบาทของภาวะผู้นำ สามารถแบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ (พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. 2547: 68) ได้แก่ 1.การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควร เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย 2.การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว 3 การมอบอำนาจ(Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ 4.การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึง

ความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือการนำกระบวนการเทคนิควิธีการชักนำ ชักจูง ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม การสร้างสรรค์ หรือปลูกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้น ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การนั่นเอง กระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินการตาม จุดหมายขององค์การโดยใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารกับผู้นำ อาจเป็นคนคนเดียวกันหรือคนละคนก็ได้ ลักษณะที่ต่างกันคือ ผู้บริหารอยู่ในฐานะที่จะมุ่งรักษาความมั่นคงของหน่วยงาน แต่ผู้นำมักก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ในหน่วยงานเพราะเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือจิตใจของผู้อื่นจำนวนมาก และไม่จำเป็นต้อง รับผิดชอบตำแหน่งสูง ๆ เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะ ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง เท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้อีกด้วย ผู้นำและภาวะผู้นำมีความ หายแตกต่างกันเพราะผู้นำหมายถึงตัวบุคคล แต่ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถ หรือกิจกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยสรุปภาวะผู้นำ คือการที่บุคคลใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานใน องค์การร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยบุคคลเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่ พึงปรารถนา

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ในอดีตมีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำ นั้นเป็นมาโดยกำเนิด พร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มี ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวได้ เปลี่ยนไปว่า ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความ พยายามและการทำงานหนัก (Leaders are not born, Leaders are made and they are made by effort and hard work) การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยาม มากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจ ใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจึงได้มีการศึกษาวิจัย กันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มี บุคคลคณะต่างๆพยายามศึกษาภาวะผู้นำในมิติต่างๆซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำในสมัยแรกๆนั้นเป็น การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) หรือ ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ภายใต้ความเชื่อที่ว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมี ความแตกต่างจากผู้ตาม โดยพยายามจะชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จ แต่การศึกษาวิธีนี้ไม่ประสบผลสำเร็จและไม่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากไม่อาจชี้ให้เห็นถึง

คุณลักษณะที่ทำให้มีความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้อย่างชัดเจนอีกทั้งคุณลักษณะดังกล่าวก็ไม่สามารถที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

ต่อมาจึงได้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Leadership Theory) เพื่อที่จะหาแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งแบบของผู้นำที่ศึกษากันอย่างกว้างขวางจะมุ่งไปที่แบบผู้นำ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน (Job-centered Leader Behavior) กับมิติมุ่งคน (Employee-centered Leader Behavior) การศึกษาวิธีนี้ไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกันเนื่องจากพบว่ายังไม่มีรูปแบบของผู้นำแบบใดที่สามารถใช้ได้กับทุกกรณีและยังพบว่าปัจจัยทางสถานการณ์มีบทบาทสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพสูงสุดของกลุ่มผู้นำ ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) โดยมีความเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจเป็นผู้นำที่ดีได้สถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามที่ดีในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิดเลอร์ (Fiedler) ที่สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกและฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การต่างๆ ได้

อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ออกมาวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler) ว่าไม่ใช่ทฤษฎีผู้นำที่ดีที่สุด จนกระทั่งปลายศตวรรษที่ 20 เบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 แบบ คือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแบบสวินิจัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นสูงกว่า

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997 : 133) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน (รัตติกรณ จงวิศาล, 2543 : 15 ; อ้างอิงจาก Mosley ;& Others. 1996 : Management Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน และองค์การ เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม (Mushinsky, 1997 : 412) การเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคล องค์การและสิ่งแวดล้อมไปสู่ความสำเร็จ

ตามเป้าหมายขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากและได้ข้อสรุปว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำแบบอื่นๆที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่าแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันและจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย (วาสนา ไชยพรรณ. 2546 :50-51 ; อ้างอิงจาก Beare'Caldwell ;& Millikan. 1989 :106-107 ;& Sergiovanni. 1989 : 214-215) จึงทำให้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ลดความสำคัญและนักวิชาการส่วนใหญ่ต่างก็หันมาให้ความสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแทน

กล่าวโดยสรุป การศึกษาภาวะผู้นำอย่างมีระบบได้ดำเนินการต่อเนื่องมาร้อยปี เกิดมุมมองและความเชื่อต่าง ๆ ที่พัฒนามาเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำจำนวนมากมายไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ หรือแม้กระทั่งทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแนวคิด หลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวในยุคหนึ่งสมัยหนึ่งได้รับการยอมรับ หากแต่กาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปมีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใหม่ๆเกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำที่ดีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่เป็นอยู่ ณ เวลานั้น แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมอย่างผสมผสานกลมกลืนกันก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในองค์กรที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 49) โดยพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะ 1) ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง 2) มีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม เหมือนกับบิดาที่จะไปหาเมื่อใดก็ได้ 3) เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 4) ยั่วยั่วได้ บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และเปิดใจกว้างขณะเดียวกัน ก็แลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคลและมีความภาคภูมิใจ สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามกรอบแนวคิดของเบส (Bass. 1985)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์น (Burns)

เบอร์น (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 ; อ้างอิงจาก Burns. 1978. Leadership) เป็นผู้เสนอความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) คือเป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม เบอร์นเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้เสร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อ ผู้นำได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สำคัญสำคัญของผู้นำจริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคห์ลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงส่งที่ยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

ภาวะผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์นมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาวะผู้นำจริยธรรม

6. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามทฤษฎีของแบส (Transactional Leadership)

แบส (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) แบส นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบส เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charismatic) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มข้น และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด แบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และแบสยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social change theory) โดยการเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำผู้ตามกับอิทธิพลซึ่งกันและกันต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันและต่างฝ่ายก็ได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้

รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามนิยมยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ นั่นคือ ผู้นำจะให้อะไรบางอย่างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน ในลักษณะ "หมูไปไก่มา" ในสภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท "ครับผม" ได้ตลอดเวลา ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่ง เพื่อแลกกับความก้าวหน้า หรือแลกความกับตำแหน่งหน้าที่ (Bass ;& Bruce.1994 : 4) แบบส (Bass) กล่าวว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) มักจะพัฒนาวิธีการรักษาคุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กร วิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงานและวิธีตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน แซดเลอร์ (Sadler,1997) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ ชัดเจนแล้ว มีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แล้วเลือกรางวัลเพื่อการจูงใจได้อย่างเหมาะสม

การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ขั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสังเกตเห็นได้ดังนี้ (Bass. 1985 : 11)

1. รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ トラบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล
2. แลกเปลี่ยนรางวัล และสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน
3. ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตามเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงาน ได้สำเร็จ

แบบส (Bass. 1985) ได้เสนอว่าองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามสมควร เช่น ในระบบราชการนั้นเมื่อความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏก็เอาไป 1 ขั้น เป็นต้น ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้ตามเพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตาม แล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น ในการให้แรงเสริม (reinforcement) แก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อาจชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นเงินเดือน ให้โบนัส เลื่อนตำแหน่ง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ให้การสรรเสริญ ยกย่อง ให้การยอมรับต่อหน้าบุคคลอื่น นอกจากนั้นผู้นำอาจอธิบายรายละเอียดของภารกิจที่จะต้องปฏิบัติเพื่อลดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด

มาตรฐานของงาน ติดตามงาน ทบทวนการทำงานและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ การให้รางวัลตามสถานการณ์นั้นมักจะเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน และเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หากผู้นำมีชื่อเสียงไม่เพียงพอหรือขาดทรัพยากรที่จะสนองความต้องการของผู้ตามได้ เช่น มีโควตา 2 ชั้น ไม่พอจำนวนกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรจะได้ ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพไป ยิ่งไปกว่านั้นการให้รางวัลตามสถานการณ์ อาจทำให้ผู้ตามตอบสนองความต้องการเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนกลายเป็นคนเห็นแก่ตัว ทำงานเพื่อตนเอง มิใช่เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือตำหนิ ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ สรุปว่าเป็นการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ปล่อยให้ทำงานเหมือนเดิม จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้อาจเป็นได้ทั้งเชิงรับ (passive) และเชิงรุก (active) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ เป็นการบริหารโดยการวางเฉย (Management-by-Exception) จะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) ตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหารโดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข ในทางตรงกันข้ามภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยนชนิดกันไว้ดีกว่าแก้ เช่น ให้รางวัลหรือผลตอบแทนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามข้อตกลง ผู้นำเชิงรุกจะเน้นการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกจึงประกอบไปด้วยการแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้นำทราบว่าความต้องการของผู้ตามในขณะนี้คืออะไร และช่วยให้ผู้ตามทราบว่าต้องทำอะไร ต้องแสดงบทบาทอย่างไร จึงจะทำงานได้สำเร็จ แรงจูงใจของผู้ตามจะสูงขึ้นถ้ามีความสอดคล้องระหว่างความต้องการ ของผู้ตามกับสิ่งที่ผู้นำหวังว่าจะทำให้สำเร็จหรือกับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ผู้ตามปรารถนา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกคล้ายกับทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของเฮาส์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 59-61)

คุณภาพภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) 2) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2536 : 51-52) มีรายละเอียดดังนี้

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะทำได้โดยการชมเชย เมื่อลูกน้องปฏิบัติงานดีและการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ได้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนคำจูน ในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้ง และการให้ความมั่นคงแก่ผู้บังคับบัญชา

2) การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception) คือการที่ผู้นำจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจจะใช้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ การบริหารงานแบบข้อยกเว้นนี้ อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรุกจะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐาน ก็จะเข้าไปแก้ไข
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรับ จะเป็นลักษณะที่ผู้นำข้อยกเว้นไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิมจะเข้าไปแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามทฤษฎีของเบส ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบข้อยกเว้น ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การให้รางวัลตาม สถานการณ์ (Contingent Reward) หมายถึง การที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลง หรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร มักเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นและเป็นแรงจูงใจภายนอกเป็นส่วนใหญ่ เช่น การให้เงินเดือนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง การสรรเสริญยกย่องการบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception)หมายถึง การบริหารงานที่ปล่อยให้ไปทำตามสภาพเดิม หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบคือตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ

7. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามทฤษฎีของเบส (Transformational Leadership)

ทฤษฎีและแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership theory) เป็นแนวความคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มีอยู่ระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรการให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะ ผู้นำอย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน (Burns. 1987 : 20) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 32) กล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องได้ดีกว่า กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนสภาพของบุคคลและของระบบที่ดีขึ้น ทำนองเดียวกัน ยูคัล (Yukl. 1989 : 21) กล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพจะเสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ลูกน้องเช่นความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษย์ แทนที่ จะให้เกิดความรู้สึก อิจฉาแก่งแย่งรังเกียจกัน ในขณะที่ เบส (Bass 1985 : 208) กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นมากกว่าผู้นำบารมี (Charisma) เช่น นักร้อง ดารา ไม่มีการเปลี่ยนผู้ตามอย่างเป็นระบบ แม้ บารมี จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแต่ไม่พอเพียง

ทิชชีและเดวานา (Tichy ;& Devanna. 1986 : 17-32) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไป สู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชกีฬาที่ต้องมารับผิดชอบเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะให้ได้
 2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง แม้จะพบกับความปวดร้าว กล้าเปิดเผยความจริงต่อผู้อื่นแม้ว่าเขาจะไม่อยากฟัง
 3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำประเภทนี้ไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ แต่ถึงกระนั้นก็ยังสนใจคนอื่น ๆ ทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
 4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำประเภทนี้ จะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
 5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learner) ผู้นำประเภทนี้จะนึกถึงสิ่งผิดพลาดที่ตนเคยทำแต่มิได้นึกถึงในฐานะที่เป็นบทเรียน ผู้นำประเภทนี้จะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
 6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นจริง
- แฮร์รี่ (Harris. 1989 : 10) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีดังนี้
1. ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง
 2. มีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่บุตรจะไปหาเมื่อไรก็ได้
 3. เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
 4. ย่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และเปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ ความเสน่ห์หา (Charismatic) การดลใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเสน่ห์หา (Charismatic) จะประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ คือความสามารถในการมองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การดลใจ (Inspiration) คือความสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานรวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

3. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration) จะเป็นการมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายคนโดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนผู้นำจะมาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลการตัดสินใจดีขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ในการตีความและการประเมินผลผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุภารกิจประจำวันของพวกเขา เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่ม เสนอความคิดใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

จากหลายแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำมากกว่าความตั้งใจเดิมและมักจะมากกว่าความเป็นไปได้เขาจะตั้งสิ่งที่ท้าทายและประสบความสำเร็จอย่างสูง ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้เป็นการขยายมาจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การแลกเปลี่ยนนี้อยู่บนพื้นฐานของการชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลเมื่อข้อกำหนดนั้นสัมฤทธิ์ผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความเสน่ห์หา การดลใจ การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ ความเสน่ห์หา (Charismatic) เป็น พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก สนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนงานของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจ สร้างความมั่นใจแก่ลูกน้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การดลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้

ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งอาจทำได้โดย การให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือการสร้างความมั่นใจแก่ ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individual ized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจ ในผู้ตามแต่ละคน อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ตาม ตามความต้องการความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเสนอแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

จากแนวคิดของเบส (Bass. 1985 : 11-12) อธิบายว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนว่าเหมือนกับทฤษฎีของ วรูม (Expectancy Theory, 1964) ซึ่งเป็นพลังที่บุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยที่ความพยายามของคนในการบรรลุความต้องการของผลที่ออกมาขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ 1) ความมั่นใจหรือความคาดหวังที่ว่าผลที่ออกมาสามารถจะได้รับความสำเร็จโดยวิธีการปฏิบัติงานของเขา 2) คุณค่าของผลที่ออกมาต้องเป็นสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความคาดหวังในความพยายามจะเปลี่ยนไปสู่ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต้องตระหนักในบทบาทของผู้ตามว่า กระทำการเพื่อที่จะบรรลุผลที่ออกมาตามความต้องการของผู้ตาม ผู้นำต้องมีความชัดเจนในบทบาท และสร้างความชัดเจนให้ผู้ตามมั่นใจที่จะพบกับวัตถุประสงค์ของผู้ตาม โดยที่ผู้นำรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และผู้ตามก็รับรู้ความต้องการเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองในการแลกเปลี่ยนสำหรับความพยายามและการปฏิบัติงานของเขา แต่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีกระบวนการเปลี่ยนสภาพผู้ตามด้วยการกระตุ้น ตลใจ และสร้างความพึงพอใจในความต้องการที่สูงกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถยกระดับความต้องการและความสำคัญของวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรเพิ่มความตระหนักและปลุกเร้าความต้องการในระดับที่สูงกว่า ซึ่งพ้นจากความสนใจในผลประโยชน์ส่วนตน ไปสู่วัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร จะสามารถสร้างความพยายามและความมั่นใจได้มากกว่าปกติ ระดับของความพยายามนี้จะนอกเหนือความคาดหวัง ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงและตลใจให้ผู้ตามไปถึงมาตรฐานนั้น(Bass.1985:14-15 ;Bass ;& Avolio. 1990 : 14) ทำให้เห็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีส่วนที่ต่างกันอยู่ 2 ประการคือ

1. แม้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทราบความต้องการในปัจจุบันและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไรแต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนเชิงรุกในประเด็นที่ว่าได้พยายามยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ โดยยกระดับความ

คาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการและปฏิบัติงาน เช่น ยั่วยุให้
ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบมากขึ้น ให้อิสระในการทำงานมากขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุกโดยที่
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้นพยายามพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำและสามารถ
แก้ปัญหาของตนเองและผู้อื่น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2539 : 66)

ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือการเป็น
ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยการ “ให้” อะไรบางอย่างเพื่อที่จะ “รับ” อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน
(leadership as bartering) ส่วนลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational
Leadership) คือ การนำแบบเสริมสร้าง (Leadership as Building) เป็นการปลุกเร้า ศักยภาพของ
ความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง และการเป็น
ผู้นำแบบสร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรมจริยธรรม และความประพฤติของผู้ตาม เป็นการ
เปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตามความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน
สภาพอาจสรุปได้ดังภาพประกอบ 2

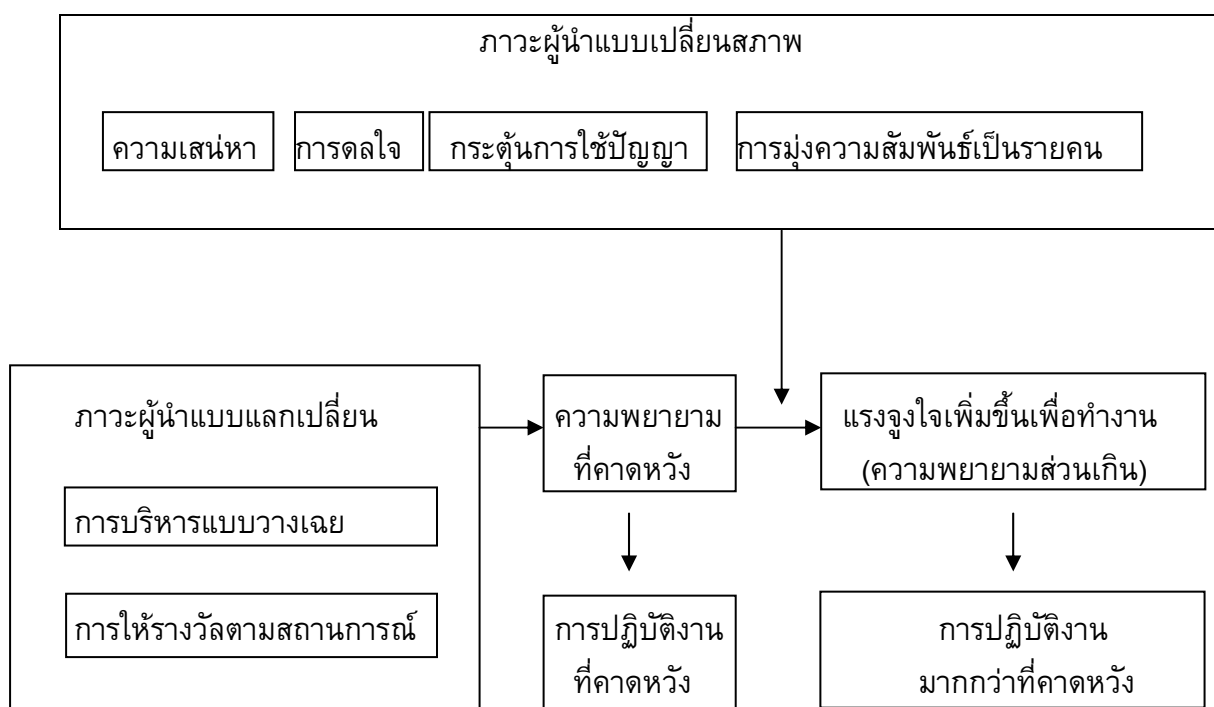
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)
1. รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำอะไรจึงจะ บรรลุเป้าหมายแล้วชี้แจงบทบาทที่จะต้อง ปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบเพื่อที่จะทำ ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน 2. บอกได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการ และมีความปรารถนาอะไรเพื่อที่จะสามารถ ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา เหล่านั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้พยายามทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ 3. ให้มีการฝึกอบรมผู้นำและให้แรงจูงใจ ทางบวกอื่นๆเพื่อส่งเสริมการทำงานเช่นการยก ย่องการเลื่อนตำแหน่งหรือให้ทำงานที่มี ความหมาย	1. ยกระดับความคิดเกี่ยวกับความสำคัญและ คุณค่าของเป้าหมายและวิธีการที่จะบรรลุ เป้าหมายเหล่านั้นทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้ เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จากความต้องการทางกายและความปลอดภัย ไปสู่ระดับความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือและความสำเร็จสมหวังในชีวิต ทั้งนี้ เพื่อให้มีแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้พยายามทำงาน ให้มากขึ้น 3. จรรโลงให้แต่ละคนลดการทำงานเพื่อหมู่ คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่การมี ความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น 4. พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาของ ตนเองและของผู้อื่น

ภาพประกอบ 2 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน
สภาพ

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2539) *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : 68.

แม้ว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความแตกต่างกันบ้าง แต่ก็มีเหมือนกันอยู่ผู้นำคนเดียวกันสามารถใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบได้ในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม 2538 : 155) ในทำนองเดียวกันเบสและอวอลิโอ (Bass ;& Avolio 1990 : 2) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่างก็มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งในการส่งเสริมกันและกันของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอาจสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 : การส่งเสริมกันระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ที่มา : Bass, Bernard M. ;& Avolio, Bruce J. (1990) *Transformational*

Leadership Development. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press : 2

จากภาพประกอบนี้จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีปริมาณของความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่เคยคาดหวังไว้

8. ผู้บริหารกับการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารในองค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือของเอกชน จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับมากต่อระบบของพฤติกรรมบุคคลในองค์กรทั้ง 3 ระบบ คือ ระบบที่จัดทำขึ้นหรือจำเป็นต้องมี (Required System) ระบบตัวบุคคล (Personal System) และระบบที่เกิดขึ้นเอง (Emergent System) ในอันที่จะนำหรือกำกับให้ระบบทั้ง 3 เป็นไปอย่างสอดคล้องกันและนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับผลผลิต (Productivity) ความพึงพอใจ (Satisfaction) และความเจริญเติบโต (Growty) ซึ่งถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องมีอยู่ในทุกองค์การนั้นก็คือ การมุ่งพยายามให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้ได้ผลดีตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญมากต่อการบริหารในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์ ; และชัยยศ สันติวงษ์. 2542 : 146) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในองค์กรที่เป็นสถานศึกษา ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างดี ซึ่ง Jack R. Gibb ได้กล่าวไว้ว่าคนเราต้องมีการนำ คนสามารถแสดงออกได้ดีที่สุดภายใต้การนำของผู้ที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ และมีความคิดที่ก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ การประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังเหล่านั้นซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์ของ ผู้บริหาร Barnard ให้ความเห็นว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นตัวประทุที่จำเป็นที่ก่อให้เกิดความร่วมมืออันมั่นคง จึงจะนำหน่วยงานไปสู่สถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ 1) ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ได้แก่ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) ให้มีผลต่อสังคมโดยรวม ไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งและมีความมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ 2) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานซึ่งความพึงพอใจนั้นเป็นตัวการอันสำคัญยิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือและเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล (Personal in Charactor) สิ่งสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) มาใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ในทุกขั้นตอนและทุกๆกระบวนการของการบริหารดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การตัดสินใจ 3)การวางแผน

4) การดำเนินงานของผู้บริหาร 5) การตัดสินใจตามผลการปฏิบัติงาน 6) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหน่วยงาน (บัญชา อึ้งสกุล. 2545 : 23-26)

ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยของผู้บริหารก็ตามจะต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่เพียงเป็นผู้บริหารอย่างเดียว หากแต่ต้องแสดงภาวะผู้นำของตนด้วย จึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่ง แคมป์เบลล์, บริดจ์, และ ไนสเตรนด (Campbell; Bridge ;& Nystrand. 1977 : 225 – 227) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าต้องมีบทบาทหน้าที่หลักใน 4 ประการ คือ 1) ต้องเป็นผู้จัดรูปแบบ 2) ต้องเป็นผู้สื่อความหมาย 3) ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา และ 4) ต้องเป็นผู้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกัน เนเซวิก (Knezevick. 1984 : 17-18) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ถึง 17 ประการดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางของโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักจัดองค์การ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดให้มีการเปลี่ยนแปลง 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงาน 8) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สื่อสาร 9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง 10) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แก้ปัญหา 11) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดระบบงาน 12) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน 13) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงานบุคคล 14) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารทรัพยากร 15) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผล 16) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานในพิธีและ 17) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ในทำนองเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการในฐานะที่เป็นหน่วยงานระดับนโยบายมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม ให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นได้ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ 2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ 3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ 4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับ กิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 5) มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารวมทั้งงาน อื่นที่กระทรวงมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 23 – 24)

การจะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความ ชัดเจนในการกิจที่จะต้องเป็นผู้ที่มองกว้าง คิดไกล มองไกลและควรจะรอบรู้ในรายละเอียดของ งานที่จะต้องมีความหมายทิศทางที่ชัดเจนและเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ เข้ามามีส่วนร่วม ไลท์วูดและคณะ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : ออนไลน์. ; อ้างอิงจาก Leithwood ; et.al. 1996) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนและการกำหนดทิศทาง(Direction setting) ที่ดีควรครอบคลุมภารกิจ 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building shared vision) ของโรงเรียน 2) การสร้างฉันทามติร่วมกันต่อเป้าหมาย (Developing consensus about goals) 3) การกำหนดความคาดหวังต่อผลงานไว้สูง (Creating high performance expectations)

8.1 ผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำ

ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำกล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็น ผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความ รู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนโดยทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆจะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ซึ่งสต็อกคิลล์ (Stogdill 1969 : 396) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรม ผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ส่วนไซมอนและสมิธเบิร์ก(Simon ;& Smithburge 1950 : 103) ได้กล่าวไว้ ว่าการที่ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนตัวติดตัวมาโดยกำเนิดหรืออาจ ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนเบสและอวอลิโอ(Bass ;& Avolio 1998 : 92) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มากกว่าที่ คาดหวังไว้

8.2 การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานของโรงเรียนทั้งหมด ดังนั้นการเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยในการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเป็นผู้นำนั้นปกติแล้วจะประกอบได้ด้วยการนำและการบริหาร ภารกิจด้วยการบริหารเป็นการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน รวมทั้งโปรแกรมการเรียนการสอน และการรักษาหรือป้องกันให้หน่วยงานดำรงต่อไปด้วยการประสานงานจัดหาและประเมินผล งาน ฉะนั้นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้ร่วมงานมีความ คิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของตนโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้าช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อม จะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของ

ความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดทั้งนี้ขึ้นกับการปฏิบัติงานของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ฉลาดและมีไหวพริบในการให้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจและ ความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้งานที่มอบหมายควรเป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสนใจในงาน ทำให้เกิดความคิด ความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะขยายขีดความสามารถของตัวเอง เพื่อเป็นผู้พิชิตในงานที่มอบหมายนั้น (สวีย์ เฟ่งประพฤติ 2537 : 42-43)

ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำที่ดีสามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และช่วยให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลโรงเรียน

ความสำเร็จขององค์กร ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ในปัจจุบันปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ วางยุทธศาสตร์ และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้นำก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาตนเอง และวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน กำหนดผลสำเร็จของงานล่วงหน้าทุกวัน ให้เวลากับงานที่สำคัญ งานที่ยาก และทำงานเป็นทีม ต้องสร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน การยกย่อง ชมเชย ทำให้เกิดการยอมรับ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้ที่สามารถประสานวิธี การทำงานโดยเน้นที่ “คน” และเน้นที่ “งาน” ได้อย่างสมดุล การจูงใจเป็นวิธีการ เป็นศิลปะ เป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีแนวความคิดที่ถูกต้องในการทำงาน (ปรียา เขียรประดิษฐ์. 2548 : ออนไลน์)

การศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเน้นภาวะผู้นำไปใน 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่มุ่งคน (Consideration) กับ พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Initiate Structure) และ มีงานวิจัยหลายฉบับที่นักวิชาการทางด้านการศึกษาลายท่าน อาทิ (Bass. 1985 ; Seltzer ;& Bass. 1990 : 693-703 ;Beare; et al. 1989 : 106-107 ; Sergiovanni ;& Moore. 1989 : 214-215) ได้เสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศว่าควรเป็น ผู้นำเชิงรุก (Proactive Leader) หรือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเพราะ ผู้นำประเภทนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของลูกน้องได้ดีกว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลแบบเดิมที่มุ่งคนหรือมุ่งงาน รวมถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Hater ;& Bass. 1988 : 695) ทั้งนี้เพราะจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทำให้ต้องการผู้นำที่มีทัศนะกว้างไกล ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอาจเหมาะสมในองค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน ผู้นำที่จำเป็นเพื่อการนำไปสู่ความสำเร็จนั้น ต้องเปลี่ยนไปสู่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งนี้เพราะผู้นำประเภทนี้จะมองการณ์ไกล เพื่อจะพิจารณาว่าอะไรที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร (Bowditch ;& Buono. 1990 : 181)

การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากวิกฤต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์นี้ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายชัดเจน มีความเชื่อ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย (Idealized Influence) มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือ แรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน (Inspiration Motivation) มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในมุมมองใหม่ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล ข้อมูลหลักฐาน มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา (Intellectual Stimulation) (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 35-36)

มีการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยผลการวิจัยส่วนหนึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการทำงานสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221-222) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และการวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยทั้ง 2 ต่างพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นอกจากนี้ ศุภชัย โถปกรณ์ (2545 : 161-163) ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีวะกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนในด้านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

กล่าวโดยสรุปในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆสามารถที่จะมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะทำให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ

มอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ทิชชีและเดวানা (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 62 ; อ้างอิงจาก Tichy ;& Devanna. 1986 : 19-32) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า จะตั้งใจให้ผู้ตามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะและจะให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามโดยมอบอำนาจการทำงานให้โดยเชื่อว่าผู้ตามก็มีความสามารถคนหนึ่ง รวมทั้งจะเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ แฮร์ริส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 61 ; อ้างอิงจาก Harris.1990 : 9) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและ ส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองจะให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับและเปิดใจกว้างในการทำงานซึ่งจะเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยจะได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้ศึกษาตามที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้วทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

9.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนโดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่จำนวน 230 คนและครูจำนวน 981คน ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำใน 2 มิติ คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยพัฒนาเครื่องมือมาจากเครื่องมือวัด MLQ ของแบสและอวลีโอ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ 2.60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน รวมทั้งโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนตลอดจนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายศึกษาธิการจังหวัด ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ – 5 X) และแบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำตามรูปแบบที่มีพิสัยเต็ม โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและตัวทำนายประสิทธิผลองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยรวมที่ดี

จรัส เปี้ยน้อย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยใช้ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 เป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 โดยภาพรวมพบว่า สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิวรรณา แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลางและใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 2 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ยุพดี จันทน์หอมกุล (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรองมาตรฐานและยังไม่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา รับรู้การใช้ภาวะผู้นำของตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ใช้

ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาระดับสูง และใช้ภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยในระดับปานกลาง 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานและยังไม่ได้ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ครูทั้ง 2 กลุ่มรับรู้ด้านความสนใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับสูง ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่ยังไม่ได้ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารแบบวางเฉย ครูโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่ยังไม่ได้ได้รับการรับรองมาตรฐานรับรู้ในระดับสูง

ศิริลักษณ์ ปณิธานธรรม (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการเตรียมการและวางแผนประกันคุณภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านงานและด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์สูง ความสำเร็จในการเตรียมการ และวางแผนประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

สกุล กังวาลไกล (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม ด้านงานพัฒนาครู อาจารย์ และด้านงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานจัดการเรียนการสอน และงานส่งเสริมวิชาการอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา โรงเรียนสังกัดเอกชนและสังกัดเทศบาลมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และเกือบทุกรายด้านในระดับมาก

สมเจษฎ์ ศรีสมจักร์ (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา การติดตามการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการปฏิรูปโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ปัญหาในการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณล่าช้าไม่ทันการณ์ เมื่อเปรียบเทียบโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม ยกเว้นด้านการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษามีความแตกต่างกันส่วนปัญหาในการดำเนินการ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาไม่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการปฏิรูป การศึกษานั้น ควรกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นให้มากที่สุด รัฐควรจัดสรรทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอและควรกำหนดมาตรการซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความ ร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สมจิต จันทรเทีย (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ใน ภาพรวมครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ว่า ได้ปฏิบัติเป็นครั้ง คราว ส่วนความคาดหวังนั้น ครูผู้สอนคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งสองด้าน สำหรับ ผู้บริหารได้รับรู้และคาดหวังว่าได้ปฏิบัติและควรปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งด้านมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ ตามลำดับ

ไพโรจน์ ทองนา (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะ ผู้นำกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งมั่นและแบบมุ่งมั่นสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาเขต การศึกษา 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเฉพาะผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารในด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการใช้อิทธิพล หรือการจูงใจ ด้านการ ประสานงานและด้านการประเมินผลงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

ชูชัย โพธิ์ช่วย (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้แบบ ผู้นำแบบให้ มีส่วนร่วมและขยายความคิดตามลำดับ 2) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในงานในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ พึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 3.1) การปฏิบัติงานที่เปิด โอกาสให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ 3.2) การเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา 3.3) การมีส่วน ร่วมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในปีที่ผ่านมา 3.4) ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่คาดหวัง 3.5) ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแนวทางตรงตามความต้องการ 3.6) ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3.7) การได้รับความสะดวกสบายใน การทำงาน ณ สถานศึกษา 3.8) การได้รับเงินเดือนเพิ่มในปีที่ผ่านมาและ 3.9) การได้รับการยกย่อง จาก ผู้บริหารบ่อย ๆ

นิตยา ภูพันธ์ (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับพฤติกรรมของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือค่อนข้างต่ำ

สุกานดา ตปนียางกูร (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนได้มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้พัฒนา ผู้นำในฐานะผู้แก้ไขปัญหา ผู้นำในฐานะผู้ประสาน ผู้นำในฐานะผู้อำนวยความสะดวก และผู้นำในฐานะผู้มอบหมาย ลักษณะของการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ มีการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีมแต่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแต่ไม่เป็นทีม แบบของผู้นำที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบผู้พัฒนา ผู้นำแบบผสมผสาน ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบผู้มอบหมาย ผู้นำแบบผู้อำนวยความสะดวก ผู้นำแบบผู้แก้ไขปัญหาและผู้นำแบบประชาธิปไตย ส่วนแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับแบบที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำแบบผู้พัฒนา

นรินทร์ หมื่นสุข (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ตามทัศนะของบุคลากรโดยส่วนรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมภาวะผู้นำที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ตามทัศนะของบุคลากรโดยส่วนรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวิพากษ์ ด้านการตัดสินใจ และด้านคุณธรรม มากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีทัศนะต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนะต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 5) บุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนะต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่คาดหวังโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ยงยุทธ ปรีชากุล (2548 : ออนไลน์) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกัน ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ไม่แตกต่างกัน

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทักเคอร์ (Tucker. 1990 : 773-A) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง(Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้นและผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

แมททิวและฟาร์ (Mathieu ;& Farr. 1991 : 127-133) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานจากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและยังพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

โกซ์ (Koh. 1991 : 602-A) ได้ศึกษาความตรงของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์จาก โรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีผลที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเห็นว่า ผลการวิจัยนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ

มิจเลอร์ (Migler. 1992 : 786-A) ได้ศึกษาลักษณะและแบบผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิคของรัฐมินเนโซต้า โดยสำรวจลักษณะและแบบของผู้นำของผู้บริหารจากสถาบันการศึกษาอาชีพ 1 แห่ง และจากวิทยาลัยเทคนิค 12 แห่ง โดยให้ผู้บริหารเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม LBDQ -12 MLQ และ LAI ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารของสถาบันการศึกษาอาชีพและวิทยาลัยเทคนิคมีพฤติกรรมมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ (consideration) และมิติริเริ่มโครงสร้าง (initiation Structure) เท่ากันและยังพบว่า ใช้พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง (transformational behaviors) สูงกว่าพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน (Transactional behaviors) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร 2 กลุ่มนี้ พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมมิติสัมพันธ์กับมิติริเริ่มโครงการ และพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยน ไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน ประสิทธิภาพของผลงานและลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการหยั่งรู้ (insightful) ความอดทนต่อความไม่แน่นอนและความซับซ้อน การอำนวยความสะดวก การบริหารเวลา และการตัดสินใจสั่งการและพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาอาชีพ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

นีย์ (Ney. 1996 : 4371) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษามลรัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยประเภทห้องเรียนขนาดเล็กจะทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าประเภทห้องเรียนขนาดใหญ่และผลการวิจัยยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับประเภทห้องเรียนขนาดเล็ก มากที่สุด รวมทั้งโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

แบส (Bass. 1997 : 130-139) ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น(Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยแบบเชิงรุกและแบบเชิงรับและการปล่อยตามสบายตามลำดับ

ชุย (Chui. 1997 : 807-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนและการรับรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำสูง ก็จะมีวิสัยทัศน์ สภาพบรรยากาศและการรับรู้ของนักเรียนสูงตามไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2 ประการคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการที่จะเอาชนะ

อุปสรรคต่างๆ สามารถที่จะมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจน คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้บริหาร จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามเพราะการทำอะไรที่ผู้นำต้องการต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ตาม ที่จะได้รับเป็นการตอบแทนจากผู้บริหาร จากความสำคัญของ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทั้งสองแบบและนำมาใช้เป็นกรอบ แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่ เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม จำนวน 162 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane. 1967: 886) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 115 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.2.1 โรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6 โรงเรียน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 162 คน

1.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 6 โรงเรียน ด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane. 1967: 886) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 115 คน

1.2.3 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 115 คน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

โรงเรียน	ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา	34	24
โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก	40	29
โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์	34	24
โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง	24	17
โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม	14	10
โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม	16	11
รวม	162	115

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's) Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน 5 ด้าน คือ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่านและการค้นคว้า แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
- 2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ประสิทธิภาพโรงเรียน
- 3 สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามโดยประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538)พัฒนามาจากเครื่องมือวัด Multifactor Leadership Questionnaire ของ แบส และ อโวลีโอ (Bass and Avolio) และ แบบสอบถามประสิทธิภาพโรงเรียนซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบความคิดในการวิจัย
- 4 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามโครงสร้าง เนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ให้คำแนะนำ
- 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แนะนำแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity)พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 5.1 รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน แสงศักดิ์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 5.3 อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 5.4 นายอนันต์ กัลปะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
 - 5.5 นายชยันต์ เพชรศรีจันทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองจั่น
- 6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ(Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากนั้นคัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 และ แบบสอบถามประสิทธิภาพโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครู ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8503 และ แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9223

8. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือแนะนำผู้วิจัยถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยติดต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2549 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2549
3. ผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 115 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไป 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำ

5.1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5.1.2 ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่า ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 75) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 75) ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 316)

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

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

6.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน
ที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X1	แทน	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
X11	แทน	การให้รางวัลตามสถานการณ์
X12	แทน	การบริหารแบบวางเฉย
X2	แทน	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
X21	แทน	ความสนใจ
X22	แทน	การตลใจ
X23	แทน	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
X24	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
Y	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน
Y1	แทน	ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
Y2	แทน	ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
Y3	แทน	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
Y4	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอก
Y5	แทน	ความพึงพอใจในการทำงานของครู
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 115 ฉบับ ได้กลับคืนมา 115 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้ง 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในงานวิจัยฉบับนี้และเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 2 ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

สถานภาพ	จำนวน(n = 115)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	32.2
หญิง	78	67.8
รวม	115	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	42	36.5
30 - 40 ปี	43	37.4
41 ปีขึ้นไป	30	26.1
รวม	115	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	105	91.3
สูงกว่าปริญญาตรี	10	8.7
รวม	115	100
ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	63	54.8
10 – 20 ปี	28	24.3
21 ปีขึ้นไป	24	20.9
รวม	115	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.8 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 32.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 และอายุ 41 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 26.1 วุฒิการศึกษาของครู พบว่า ส่วนใหญ่ครูจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.3 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.7 มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา มีประสบการณ์สอน 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ผลปรากฏดังตาราง 3 – 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน			
การให้รางวัลตามสถานการณ์	3.84	.76	มาก
การบริหารแบบวางเฉย	2.61	.64	ปานกลาง
รวม	3.23	.35	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ			
ความสนใจ	3.84	.74	มาก
การตลใจ	3.93	.74	มาก
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	3.89	.78	มาก
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.86	.67	มาก
รวม	3.88	.68	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.23 S.D. =.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.84 S.D. =.76) ในขณะที่ด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =2.61 S.D. =.64)

สำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.88 S.D. =.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการตลใจ ($\bar{x}$ =3.93 S.D. =.74) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{x}$ =3.89 S.D. =.78) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x}$ =3.86 S.D. =.67) และด้านความสนใจ ($\bar{x}$ =3.84 S.D. =.74)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1
โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การให้รางวัลตามสถานการณ์				
1	ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านทราบถึงผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ	3.67	.92	มาก
2	ผู้บริหารทำให้ท่านมั่นใจว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลงานที่ทำ	3.71	1.00	มาก
3	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ร่วมงานที่สร้างชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	3.98	.79	มาก
4	ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน	3.96	.83	มาก
5	ผู้บริหารระบุผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานจะได้รับชัดเจนหากทำงานได้มาตรฐานที่กำหนด	3.91	.89	มาก
6	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.84	.99	มาก
รวม		3.84	.76	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$ S.D. = .76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ร่วมงานที่สร้างชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน ($\bar{x} = 3.98$ S.D. = .79) ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.96$ S.D. = .83) ผู้บริหารระบุผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานจะได้รับชัดเจนหากทำงานได้มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{x} = 3.91$ S.D. = .89)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การบริหารแบบวางเฉย				
1	ผู้บริหารปล่อยให้ท่านทำงานตามวิธีการเดิมๆทั้งที่มีข้อบกพร่อง	2.12	.83	น้อย
2	ผู้บริหารมุ่งแต่จะแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าเท่านั้นไม่มุ่งพัฒนา	2.18	1.08	น้อย
3	ผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อพบว่ามีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.32	1.20	ปานกลาง
4	ผู้บริหารดำเนินการแก้ปัญหาก็คือเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นแล้ว	2.34	.99	น้อย
5	ผู้บริหารพึงพอใจกับสภาพของการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้ง ๆ ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน	2.06	1.02	น้อย
6	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน	3.66	1.08	มาก
รวม		2.61	.64	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$ S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อที่ว่าผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อพบว่ามีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$ S.D. = 1.20) และข้อที่ว่าผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$ S.D. = 1.08)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคณะผู้บริหาร
แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านความเสนาหาของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความเสนาหา				
1	พฤติกรรมของผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ เลื่อมใสศรัทธาอยากที่จะทำงานด้วย	3.75	.96	มาก
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มี ความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.77	.83	มาก
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับนับถือของ ผู้ร่วมงาน	3.97	.83	มาก
4	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	3.81	.88	มาก
5	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ ร่วมงานด้วย	3.86	.91	มาก
6	ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของโรงเรียนได้ อย่างชัดเจน	3.86	.78	มาก
รวม		3.84	.74	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านความเสนาหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$ S.D. = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.97$ S.D. = .83) ผู้บริหารทำให้
ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ($\bar{x} = 3.86$ S.D. = .91) ผู้บริหารสามารถมองภาพ
อนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.86$ S.D. = .78)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคณะผู้บริหาร
แบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการดูแลใจ ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การดูแลใจ				
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.00	.80	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	4.08	.80	มาก
3	ผู้บริหารมีกลวิธีที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.84	.87	มาก
4	ผู้บริหารเข้าใจในศักยภาพความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน	3.73	1.01	มาก
5	ผู้บริหารให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.90	.93	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำ	4.03	.78	มาก
รวม		3.93	.74	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการดูแลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$ S.D. = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.08$ S.D. = .80) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.03$ S.D. = .78) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.00$ S.D. = .80)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน				
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างตั้งใจ	3.70	.99	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนมี ความพยายามที่จะพัฒนางานตามศักยภาพของตน	4.01	.77	มาก
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.87	.89	มาก
4	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ของแต่ละบุคคล	3.88	.99	มาก
5	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค	3.87	1.01	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.00	.90	มาก
รวม		3.89	.78	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$ S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความพยายามที่จะพัฒนางานตามศักยภาพของตน ($\bar{x}=4.01$ S.D. = .77) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.00$ S.D. = .90) ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{x}=3.88$ S.D.= .99)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การกระตุ้นการใช้ปัญญา				
1	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.85	.74	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ มาใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.01	.74	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน	3.82	.81	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน	3.66	.90	มาก
5	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.80	.81	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น	4.01	.86	มาก
รวม		3.86	.67	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$ S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ มาใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=4.01$ S.D. = .74) ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ($\bar{x}=4.01$ S.D. = .86) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}=3.85$ S.D. = .74)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน	3.43	.71	ปานกลาง
2	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	3.57	.59	มาก
3	ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของครู	3.81	.80	มาก
4	ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.90	.51	มาก
5	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่กระทบทั้งภายในและภายนอก	3.97	.60	มาก
รวม		3.73	.52	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$ S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$ S.D. = .71)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน				
1	นักเรียนสามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง	3.49	.84	ปานกลาง
2	นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ครู มอบหมายให้สำเร็จ	3.17	.87	ปานกลาง
3	นักเรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอโดยใช้แหล่งเรียนรู้จาก ห้องสมุด และจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	3.50	.98	มาก
4	นักเรียนเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละ บุคคล	3.50	.73	มาก
5	นักเรียนรู้จักเลือกหนังสืออ่านที่มีประโยชน์	3.27	.83	ปานกลาง
6	นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล	3.62	1.02	มาก
รวม		3.43	.71	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหา
ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.43 S.D. = .71)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น นักเรียนสามารถ
ค้นคว้าหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง ($\bar{x}$ =3.49 S.D. = .84)นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะทำงาน
ที่ครูมอบหมายให้สำเร็จ ($\bar{x}$ =3.17 S.D. = .87)นักเรียนรู้จักเลือกหนังสืออ่านที่มีประโยชน์
($\bar{x}$ =3.27 S.D. = .83) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความพึงพอใจในการทำงานของครู				
1	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.92	.67	มาก
2	มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.54	.92	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน	3.91	.80	มาก
4	ท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	.74	มาก
5	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.16	.74	มาก
6	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.00	.76	มาก
รวม		3.97	.60	มาก

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$ S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}=4.28$ S.D. = .74) ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{x}=4.16$ S.D. = .74) ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x}=4.00$ S.D. = .76) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูโดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีของครู				
1	ท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับ กิจกรรมการเรียนรู้	3.86	.71	มาก
2	ท่านใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน	3.10	.90	ปานกลาง
3	ท่านใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมไมโครซอฟเวิร์ดในการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	3.72	.96	มาก
4	ท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอนเพื่อช่วยให้ นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	3.34	.93	ปานกลาง
5	ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	3.85	.96	มาก
6	โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	3.53	1.11	มาก
รวม		3.57	.59	มาก

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านความสามารถในการใช้สื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูโดยรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$ S.D. = .59)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ท่านใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์
มาช่วยในการสอน ($\bar{x} = 3.10$ S.D. = .90) ท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอนเพื่อช่วยให้
นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.34$ S.D. = .93) ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ				
1	ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้งบประมาณ	3.81	.89	มาก
2	ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนการใช้งบประมาณที่ได้กำหนดไว้	3.71	.95	มาก
3	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อย่างทั่วถึง	3.74	.87	มาก
4	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด	3.86	.83	มาก
5	ผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการจัดการศึกษา	3.92	.84	มาก
6	ผู้บริหารและครูได้รับความสะดวกคล่องตัวในการใช้ ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.80	.99	มาก
รวม		3.81	.80	มาก

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านความสามารถในการจัดสรร
ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.81 S.D. = .80)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรกดังนี้ผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัด
การศึกษา ($\bar{x}$ =3.92 S.D. = .84) ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการ
เรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x}$ =3.86 S.D. = .83) ผู้บริหารมีการวางแผนการ
ใช้งบประมาณ ($\bar{x}$ =3.81 S.D. = .89)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของคะแนนประสิทธิผล
โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายใน
และภายนอกโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะ แวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก				
1	บุคลากรในโรงเรียนของท่านยอมรับแนวคิดวิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	3.83	.80	มาก
2	เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการ เรียนการสอนหรือการบริหารบุคลากรมีการยอมรับใน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.84	.70	มาก
3	บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.83	.60	มาก
4	บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมได้ดี	4.09	.57	มาก
5	บุคลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.86	.68	มาก
6	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.97	.62	มาก
รวม		3.90	.51	มาก

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน
ในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน
ต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}$ = 3.90 S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อมได้ดี ($\bar{x}$ = 4.09 S.D. = .57)บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.97
S.D. = .62) บุคลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{x}$ = 3.86 S.D. = .68)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
X1	.143	.064	.364**	.224*	.187*	.252**
X11	.375**	.201*	.757**	.620**	.563**	.631**
X12	-.290**	-.171	-.504**	-.494**	-.467**	-.477**
X2	.396**	.286**	.837**	.681**	.642**	.711**
X21	.258**	.121	.776**	.553**	.565**	.574**
X22	.328**	.292**	.770**	.592**	.530**	.630**
X23	.440**	.278**	.817**	.679**	.649**	.716**
X24	.457**	.387**	.758**	.725**	.657**	.738**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คือ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .252 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Y3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .364 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก (Y4)ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .224 และ .187 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y1) ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y2) ไม่มีความสัมพันธ์

การให้รางวัลตามสถานการณ์ (x11) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y) ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y1) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก (Y4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .631, .375, .620 และ .563 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Y3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

การบริหารแบบวางเฉย (x12) มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (X2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ความเสนาหา (x21) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก (Y4) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .574, .553 และ .565 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Y3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .776 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน (Y1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .258 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ส่วนด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y2) ไม่มีความสัมพันธ์

การดลใจ(x22) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (X23) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x24) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่ เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 162 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ใน 5 ด้าน คือ 1) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกหนังสือแนะนำผู้วิจัยถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 115 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ส่งไป 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่า ร้อยละ (Percentage)

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงในขณะที่ด้านความสนใจและด้านการตั้งใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน ที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญๆซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาปรับปรุง โรงเรียนตลอดเวลาเพื่อให้สามารถคงอยู่ได้และการที่โรงเรียนจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีลักษณะต้นตัว มองการณ์ไกลและมีความสามารถในการกระตุ้นใจให้ลูกน้องพัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนให้มากขึ้นซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Sergiovanni, 1990 : 19-27) ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้การบริหารงานในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรของตนเองสามารถที่จะยืนหยัด เจริญเติบโต และสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

สถานศึกษาก็เช่นกันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นและพิจารณานำเอาสภาวะการณ์แวดล้อมที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์กับการบริหารจัดการสถานศึกษามากำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษา บรรลุความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาที่สังคมทุกภาคส่วนได้คาดหวังไว้ คือ การพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้นเป็นที่ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ปกครอง นักเรียนตลอดจนชุมชน (กรมวิชาการ, 2545 : 2) ประกอบกับการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูป การศึกษาที่สำคัญของรัฐบาลซึ่งต้องการจะให้โรงเรียนในฝัน เป็นโรงเรียนขั้นดีที่เป็นต้นแบบของบูรณาการ การปฏิรูปการศึกษารวมทั้งการบริหาร การจัดการ และการให้ประชาคมมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร มีส่วนร่วมในการบูรณาการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบอยู่ในโรงเรียนทุกโรงเรียน โรงเรียนในฝันจะต้องมีผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปิดใจกว้างรับแนวคิดที่มุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาจากทุกฝ่ายที่ศรัทธา และปรารถนาจะร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างจริงจังจึงจะได้รับการพัฒนาให้มีโอกาสพบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เข้าใจและเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากการเรียนการสอนแบบเดิมๆ ไปสู่แบบใหม่ (ทักษิณ ชินวัตร, 2548 : ออนไลน์)

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้ตอบสนองและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย (ณัฐพันธุ์ เจริญนทร์. 2545 : 32) การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุนันทา เลานันท์. 2541 : 34) หากสถานศึกษาใดหยุดนิ่งอยู่กับที่โดยไม่มีการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นก็จะทำให้สถานศึกษานั้นๆ ล้าสมัยและประสบกับภาวะถดถอยในที่สุด (สถาพร ปิ่นเจริญ. 2543 : 78) ผู้บริหารโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในการผลักดันขับเคลื่อนให้ภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในภารกิจที่จะทำเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งจะสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วด้วย (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 8)

1.2 ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยจะใช้ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนโดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามาทำงาน หากแต่ว่าลักษณะการใช้ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้จะไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาในแนวคิดหรือวิธีการที่จะมีผลต่อการพัฒนาระบบของการทำงานได้อย่างยั่งยืน ผู้ร่วมงานจะทุ่มเทในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน หากแต่เมื่อใดก็ตามผู้บริหารโรงเรียนขาดข้อเสนอกที่เป็นสิทธิประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับต้องการของครู ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานก็จะไม่ดีเท่าที่ควร ในทำนองเดียวกันก็ไม่เกิดการพัฒนาให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถจะดำเนินงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลจากการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้านอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและรองรับการตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 22 – 24) ที่ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาทุกระดับต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในขณะเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟอรันดีโน (Ferrandino. 1984 – A) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความสำเร็จในงานของผู้บริหาร

โรงเรียน ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนต่อการดำเนินงานตาม
 โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งจะเห็นได้จากการพัฒนาแนวคิด กำหนดหลักการ กลยุทธ์
 ในการดำเนินงานพร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องรวมถึงสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบ
 แนวทางในการดำเนินงานขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาบุคลากร
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร พัฒนาให้มีความรู้ที่จำเป็นต่อ
 การพัฒนาและใช้สื่อ ICT ในการบริหาร จัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการเพื่อ
 จัดซื้อ จัดหา สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน มีการกำหนดแผนการนิเทศ กำกับติดตามงานของ
 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง จริงจังและเข้มข้นเพื่อต้องการให้เห็นผลซึ่งจะสามารถเป็น
 ต้นแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนอื่นๆได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
 พื้นฐาน. 2548 : ออนไลน์) โดยมีความเชื่อว่า การศึกษาสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มี
 คุณภาพสามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมลงได้ทั้งนี้เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ภาระอันยิ่งใหญ่
 ของประเทศ คือ การสร้างอนาคต การปูทางให้เด็กและเยาวชนได้ใช้ศักยภาพของตนในการเรียนรู้
 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : ออนไลน์) โดยได้กำหนดภาพแห่งความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นคือ
 นักเรียนเป็นคนใฝ่รู้รักการอ่านและการค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดี มีคุณธรรม ครุ
 มีความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน ผู้บริหารเป็นผู้นำ
 ในการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ
 เป็นโรงเรียนชั้นดีมีคุณภาพมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งองค์กร ผู้ปกครองและชุมชนให้การ
 ยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน (เกษมา
 วรวรรณ ณ อรุณยา. 2548 : ออนไลน์) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1
 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงต้องพัฒนา
 โรงเรียนให้มีคุณภาพพระดมทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามา
 ร่วมส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยเน้นประสิทธิผลทาง
 การศึกษาเป็นสำคัญ จึงเป็นผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1
 โรงเรียนในฝันส่วนใหญ่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.2 สำหรับด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน พบว่า
 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลางนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากระบบการจัดการเรียนการ
 สอนของครูที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จาก
 ประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 4) ครูผู้สอนยังยึดติดอยู่กับการเรียนการสอน
 แบบเดิมไม่พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน (กรมวิชาการ. 2545 : 63) ยังคงเชื่อมั่นและ
 คำนึงอยู่กับการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนให้ลูกศิษย์ (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2541 : 7) ซึ่ง
 สอดคล้องกับพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2542 : 10) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนยังคงเน้นการสอน
 ของครู ไม่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูยังเป็นผู้ตัดสินใจในทุกเรื่อง ผู้เรียนยังคงคิดไม่เป็น ทำให้
 เป็น แก้ปัญหาไม่ได้ รอรับแต่ความรู้จากครูเป็นสำคัญและจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในระดับ
 ประถมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ครูยังมีบทบาทสำคัญเป็นผู้

กำหนดแนวทางการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ยังไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งก็เป็นผลให้นักเรียนขาดลักษณะนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1-2) ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่พบว่าความสามารถของผู้เรียนในด้านการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. 2549 : 47) ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงเป็นแนวทางสำคัญที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งทั้งนี้เพราะการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การสอนที่มีประสิทธิภาพย่อมเอื้อและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่านซึ่งจะส่งผลต่อพัฒนาการในทุก ๆ ด้านตามจุดประสงค์ของการศึกษา (บัญชา แสนทวี. 2539 : 16)

ฉะนั้นการจะพัฒนาให้ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้นั้นจำเป็นจะต้องใช้กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 3) นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากการที่ผู้เรียนขาดความตระหนักและไม่เห็นถึงความสำคัญของการเรียนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ขาดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ขาดทักษะการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ขาดความสนใจกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ครูมอบหมายให้ไปศึกษาด้วยตนเองให้สำเร็จ อีกทั้งยังขาดการปลูกฝังให้มีคุณลักษณะนิสัยที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการรักการอ่านซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่สถานศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนนักเรียนต้องร่วมกันปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีต่อการเรียนรู้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นขององค์ความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่องตลอดเวลาด้วยการศึกษา ค้นคว้า อ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายมากกว่าการสอนการบอกให้ผู้เรียนท่องจำหรือเรียนจากที่ครูบอก ที่ครูเตรียมมาแต่เพียงฝ่ายเดียว จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นั่นก็แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีและใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงโรงเรียนน่าจะมีประสิทธิผลสูงตามไปด้วย ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีความมุ่งมั่น ห่มเหเสียสละเพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษาทั่วทั้งองค์กรโดยให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำไม่ย่อท้อต่อภัยอุปสรรค มองวิกฤติให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย ความสามารถ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างในประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถจะประสานวิธีการทำงานโดยเน้นที่คนและเน้นที่งานได้อย่างสมดุล ใช้การโน้มน้าวใจให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาร่วมกันทำงาน (ปริยา เรียรประดิษฐ์, 2548 : ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นยุคที่สังคมทุกฝ่ายคาดหวังและต้องการจะเห็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในขณะเดียวกันก็ต้องการเห็นการศึกษาที่มีคุณภาพที่สามารถเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทิศทางที่ดีขึ้นท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ได้ สถานศึกษาโดยผู้บริหารและครูต้องเตรียมและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือ แข่งขัน ตลอดจนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข อนึ่งการพัฒนาและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวได้นั้น

ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีและใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้นำที่มีลักษณะ คิดกว้าง มองไกล มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์งานอย่างต่อเนื่องใช้เทคนิคและรูปแบบการบริหารงานที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลหรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มองปัญหาในมุมมองใหม่ๆให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการคิดงานต่อ ก่องานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว(รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543: 35-36) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการทำงานสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221-222) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และการวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยทั้ง 2 ต่างพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นอกจากนี้ สุภชัย โอบารุง (2545 : 161-163) ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนในด้านการพัฒนา

ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย อย่างไรก็ตามในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำเพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆสามารถที่จะมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะทำให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ทิชชีและเดวานน่า (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 62 ; อ้างอิงจาก Tichy ; & Devanna. 1986 : 19-32) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า จะตั้งใจให้ผู้ตามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะและจะให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามโดยมอบอำนาจการทำงานให้โดยเชื่อว่าผู้ตามก็มีความสามารถคนหนึ่ง รวมทั้งจะเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ แฮร์ริส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 61 ; อ้างอิงจาก Harris.1990 : 9) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้ที่ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองจะให้อำนาจช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับและเปิดใจกว้างในการทำงานซึ่งจะเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาอย่างรอบด้านและมองเห็นถึงผลที่จะตามมาของการบริหารจัดการที่จะให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานแบบวางเฉยและปล่อยให้ครูได้ทำงานไปตามแบบเดิมๆที่เคยทำกันมาไม่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิด วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าขาดการพัฒนาและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางเชิงรุกที่ควรจะเป็น แต่หากว่าถ้าเมื่อใดเกิดความบกพร่องเสียหายเมื่อไรจึงจะเข้าไปช่วยดูแลแก้ไขหรืออาจจะตำหนิว่ากล่าวซึ่งก็จะทำให้ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงานประกอบกับการบริหารโดยให้รางวัลตามสถานการณ์ก็เป็น การวางเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานที่ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทน ซึ่งหากขาดรางวัลเป็นแรงกระตุ้นจึงผู้ร่วมงานอาจจะขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างจริงจังซึ่งเป็นไปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏออกมาอาจจะมีคุณภาพไม่ดีนัก ฉะนั้นรูปแบบของการบริหารดังกล่าวจึงเป็นการบริหารที่ไม่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิผลทางการศึกษาเท่าที่ควร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนเป็นสำคัญ ขาดความยั่งยืน

ความมุ่งมั่นอย่างแท้จริงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นผู้เรียนเป็นสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมีงานวิจัยที่ชี้ชัดให้เห็นถึงการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในระดับสูงนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเช่น บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 187) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำและใช้ภาวะผู้นำในระดับมากโดยเฉพาะผู้บริหารมีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทำนองเดียวกัน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 113) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในข้อที่ระบุว่าผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อพบว่ามีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากแต่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารก็ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย ดังนั้นเพื่อให้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นั้นลดน้อยลงไป ผู้บริหารจึงควรให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาตลอดจนข้อคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพบว่ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นต้องรีบดำเนินการเข้าไปช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือให้เทคนิคการทำงานให้ทันท่วงที่ไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วดำรงอยู่ต่อไป ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2. ผลจากการศึกษาที่พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนมีประสิทธิอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยให้ผู้เรียนได้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลายโดยกำหนดเป็นมาตรการหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านบูรณาการควบคู่ไปในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เช่น จัดกิจกรรม วางทูกงาน อ่านทุกคน จัดกิจกรรมส่งเสริม

การอ่านทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมให้นักเรียนเห็น
 ความสำคัญของการอ่าน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงจูงใจและชี้แจงให้พ่อแม่ผู้ปกครอง
 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จัดสื่อหรือแหล่งเรียนรู้
 เพื่อสนองความต้องการในการอ่านให้เพียงพอ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 โดยเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารการศึกษา
 เอกชน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ในเชิงลึกด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- กษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา. (2548). *ทิศทางและภาพความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก http://web.labschools.net/index.php?module=Static_Docs&type=user&func=view&f=1/index.html
- การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง. (2548) สืบค้นวันที่ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://user.school.net.th/~promkont/educa.html>
- การเรียนรู้. (2548) สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://www.nectec.or.th/courseware/cai/0042.html>
- การเรียนรู้. (2548). สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://www.nfe.go.th/13/banprak/article/article05.html>
- กรมวิชาการ. (2545). *คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). *นโยบายกรมสามัญศึกษาปีการศึกษา 2545*. กรุงเทพฯ:ประชาชน.
- กรรณิการ์ ภิญญาคง. (2541). *การประกันคุณภาพกับเส้นทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ความฝัน สข*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)* กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546ก). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546ข). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546ค). *1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน พลิกกระทรวงศึกษา หยุดวงจรความยากจน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.moe.go.th/>
- จรรยาพร ธรณินทร์. (2541). ร่วมวงบริหาร. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพิ่มเสริมกิจ.
- จรัส เปี่ยมน้อย. (2541). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาภาศ
ของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของ
โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตวิทยาทั่วไป. (2548) สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://web.rmut.ac.th/larts/phy/module5/unit8.html>
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ :
เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชูชัย โพธิ์ช่วย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี
สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=6916>
- ชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2547) การเรียนรู้ด้วยตนเอง : การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน .
ที่มา : หนังสือพิมพ์สยามรัฐ วันพุธที่ 17 มีนาคม 2547 หน้า 7 สืบค้นเมื่อ 26
พฤศจิกายน 2548 จาก <http://www.nfe.go.th/13/banprak/article/article04.html>
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ :
เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- ทัศนา แสงศักดิ์. (2542). การเป็นผู้นำในชุมชน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2542). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- ชเนศ ขำเกิด. (2533,กุมภาพันธ์). การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน.
วิทยาจารย์. 88(2) : 18-20.

- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2543). องค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ภูพันธ์. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของ
ครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
สาขาวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=7063>
- นิรันดร์ หมื่นสุข. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม
2548, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=1900>
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545, มีนาคม). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา
วารสารวิชาการ. 5(3) :23 – 26.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำอำนาจ ความศรัทธาและความ
พึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา แสนทวี. (2539). การศึกษารูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
ครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2540). การพัฒนากีฬาชาติ : การศึกษาประสิทธิผลของสมาคมกีฬา
สมัครเล่นแห่งประเทศไทยกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียา เขียวประดิษฐ์. (2548, 3 กันยายน). ผู้นำ: ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร วารสารสื่อ
สัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548,
จาก <http://www.prdnorth.in.th/showarticle.php?ID=050929143727>
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทักษิณ ชินวัตร. (2548, 13 ตุลาคม). วิสัยทัศน์“ทักษิณ”บนเวทียูเนสโก. มติชนรายวัน. หน้า 26.
- ทักษิณ ชินวัตร. (2548). คำประกาศเจตนารมณ์ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน.
สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก [http://web.labschools.net/index.php?](http://web.labschools.net/index.php?module=Static_Docs&type=user&func=view&f=taksin/index.html)
[module=Static_Docs&type=user&func=view&f=taksin/index.html](http://web.labschools.net/index.php?module=Static_Docs&type=user&func=view&f=taksin/index.html)

- พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2547). *Leadership for Organizational Effectiveness*. การบริหารคน. 3(24) 65-68.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ประเวศ วะสี, อานันท์ ปันยารชุน และสิปปนนท์ เกตุทัต. (2541). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (2541). รายงานการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2542, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). ควรจะปฏิรูปการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างไร, วารสารข้าราชการครู. 19(3) : 10.
- ไพโรจน์ ทองนา. (2548). ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผล การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2272>
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชาบริหาร 300 การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิญญู คชติลา. (2543). ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานศึกษานิเทศก์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). พฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2546). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2548). หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548 จาก http://www.arc.nrru.ac.th/be/body/drscholl_2.html
- ยงยุทธ ปรีชากุล. (2548). ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2858>
- ยุพดี จันทน์หอมกุล. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=4863>
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปรินิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2531). *ศัพท์บัญญัติคำอธิบาย*. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- รูปแบบการเรียนรู้. (2548) สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://www.nfe.go.th/042103/librarian/module/module3.html>
- วาริน แซ่ตัน. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิภาดา วัฒนนามกุล. (2548) *ทำไม...อย่างไร...กับ... การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://secondary.kku.ac.th/sec4/sdl.htm>
- วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2541) *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน ฉบับ 4/2541 ต.ค. – ธ.ค. 2541 สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก http://www.cdd.go.th/tr_di/hrd-doc05.htm
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541ก). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2541ข). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : เลิฟแลนด์ ลิฟเพลส.
- วาสนา ไชยพรรณ. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545,มกราคม – เมษายน). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา :คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาวัตน์*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 1(1) : 7-8.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และ ดารณี คำวังนัง. (2545). *แหล่งการเรียนรู้ : เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษา* กรุงเทพฯ : เมธีพิปส์.

- ศิริลักษณ์ ปณิธานธรรม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลในการเตรียมการและวางแผนประกันคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=4797>
- ศิริพร พูนชัย. (2548). ผู้นำและภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหาร. สืบค้น
เมื่อ 17 ตุลาคม 2548 จาก <http://www.rtanc.ac.th/Image/data/report/report4.htm>
- ศุภชัย โอบำรุง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สกุล กังวาลไกล. (2548). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม
ศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2548, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2121>
- สมจิต จันทรเทีย. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=1698>
- สมเจษฎ์ ศรีสมจักร์. (2548). การติดตามการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2548, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=158>
- สังคม โทปุรินทร์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจใน
การทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2543, มกราคม - มิถุนายน). "การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร :
ตามแนวทางของทฤษฎี Z," มฉก. วิชาการ. 3(6) : 78.
- สุนันทา เลहनันท์. (2541). การพัฒนาองค์กร กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สายทิพย์ ระดมกิจ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการ
ศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในเขตสังฆมณฑลราชบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารผู้ช่วยฝ่าย
วิชาการ และครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. (2548). โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน.
สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548 จาก <http://www.nkpedu.org.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535, สิงหาคม-กันยายน). สภาพการบริหาร
การศึกษาและทรัพยากรเพื่อการศึกษา. การศึกษาแห่งชาติ. 20(6) : 16-32.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544).

กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). การเรียนการสอนเพื่อ

การเรียนรู้ที่แท้จริงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา, เอกสารชุดพัฒนาการเรียนการสอน
เพื่อการเรียนรู้ที่แท้จริง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

_____. (2542). รายงานผลการดำเนินงานจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). ปฏิรูป ICT โรงเรียน 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน.

กรุงเทพฯ : : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2548). หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548

จาก <http://www.obec.go.th>

_____. (2549). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ตามหลักสูตรการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). รายงานการวิจัยเรื่อง

แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต

กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผน.

_____. (2541). แนวดำเนินการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

เอกชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.

_____. (2542). คู่มือผู้บริหารโรงเรียนเอกชนศึกษา : การเปรียบเทียบการวิเคราะห์โดยใช้

โปรแกรมลิสรล และโปรแกรม เมอส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รวมกฎหมายการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา

ลาดพร้าว.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. สืบค้นเมื่อ

13 ตุลาคม 2548 จาก <http://www.moe.go.th/1Amp1Sch/>

สุกานดา ตปนียางกูร. (2548). วิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ กับการสร้างทีมงาน

ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2548, จาก

<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=34>

สุรางค์ โค้วตระกูล.(2537). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุขุม หลานไทย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการ

ทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548ก). ผู้นำโรงเรียนกับการกำหนดทิศทาง. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก <http://suthep.ricr.ac.th/leadership/leader8.doc>
- _____. (2548ข). บริบทกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก <http://suthep.ricr.ac.th/leader20.doc>
- สุนีย์ เฟ่งประพฤติ. (2537). แบบภาวะผู้นำกับวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สิริกร มณีรินทร์. (2548). สานฝันสู่การปฏิบัติ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก http://web.labschools.net/index.php?module=Static_Docs&type=user&func=view&f=sirikon/index.html
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536ก). ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2536ข). ภาวะผู้นำ”ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2539). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2540). ภาวะผู้นำในการประมวลสาระทฤษฎีและแนวปฏิบัติ ในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และจิรินทร์เทศวานิช. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณโรงเรียน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้. (2548). สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก http://school.obec.go.th/sup_br3/rn_05.htm
- อภิกันยา วัชรสุกณี. (2538). ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิวรรณา แก้วเล็ก. (2542). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชัย กุลชา. (2536). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อภิรักษ์ นาเลาะห์. (2545). *สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร
- อำรุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2542). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพ. วารสารวิชาการ. 2(9) : 2-5.*
- อดิษฐ์ โพธารามิก. (2548). *คำปรารภ โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2548, จาก http://web.labschools.net/index.php?module=Static_Docs&type=user&func=view&f=adisai/index.html
- อัญชลี สารรัตน์. (2542) *การศึกษาแบบบูรณาการ(Integrative Education)*. วารสารวิชาการ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 12 ธันวาคม 2542. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก http://edu.rirc.ac.th/news_view.php?ID=73
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2548,มกราคม-มิถุนายน). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 1(1) : 5.
- เอกชัย กี่สุพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาพใจ
- อนงค์ศิริ วิชาลัย. (2548) *จะจัดระบบการเรียนรู้ได้อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2548 จาก <http://202.129.34.51/nitesonline/warasan/anongCm2.doc>.
- Argis, Chris. (1976). *Leadership, Learning and Changing Changing the Status Quo* Organizational Dynamic 3.
- _____. (1964). *Integration the Individual and the Organization*. New York : John Wiley.
- Bass, Bernard M. (1985a). *Improving Perspective on Charismatic Leadership in CharismaticLeadership*. Sab Fransisco : Jossey-Bass.
- Bass, Bernard M. (1985b). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York : The Free Press.
- Bass, Bernard M. (1997, February). *Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries*, American Psychologist. 52(2) : 130 - 139
- _____. (1998). *Transformational Leadership : Industrial, Military and EducationallImpact*. Califomia : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass Bernard M. ; & Avolio, Bruce J. (1990). *Transformational LeadershipDevelopment*. PolaAlto,California : Consulting Psychologists Press.

- Bass Bernard M. ; & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California : Sage Publications.
- _____. (1998). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press.
- Bowditch James L. ; & Buono Anthony F. (1990). *A Primer on Organizational Behavior 2nd ed.* New York : John Wiley and Sons.
- Burns, James M. (1987). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Campbell, F. Roald ; Bridge, M. Edwin, ; & Raphael O. Nystrand. (1977). *Introduction to Educational Administration, 5th ed.* Boston : Allyn and Bacon.
- Caplow Theodore. (1964). *Principle of Organization*. New York : Harcourt Brace and World.
- Chui, Hong Sheung. (1997, September). *Vision and Leadership of Principals in Self-Managing School in Hong Kong (China)*. Dissertation Abstracts International. 58(3) : 807 – A.
- Dessler, Gray. (1986). *Organization Theory : Integrating Structure and Behavior 2nd.* Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall International.
- Georgopoulos, B.S. ; & Tannenbaum A.S. (1975). *The Study of Organizational Effectiveness*. American Sociological Review 22.
- Gibson, James L. ; Ivancevich John M. ; & Donnelly Jr, James H. (1979). *Organization : Behavior Structure Processes. 3rd ed.* Texas : Business Publication.
- Griffiths, Daniel E. (1969). *Administrative Theory and Change in Organizations in Organizations and Human Behavior : Focus on Schools*. New York : McGraw-Hill.
- Harris, Phillip R. (1989). *High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity*. (Glenview Illinois : Scott Foresman and Company.
- Hater, John J. ; & Bass Bernard M. (1988). *Supervisors' Evaluations and Subordinates Perceptions of Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology. 73(4) : 695-702.
- Hoy, Wayne K. ; & Miskel. Cecil G. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice. 4th ed.* New York : McGraw-Hill Inc.
- Hoy, Wayne K.. ; & Furguson, Judith. (1985). *Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of Schools Educational Administration Quarterly* 21(Spring) : 117-134.

- Katz Daniel. ; & Kahn Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organization*.
New York : John Wiley & Sons.
- Kotter, J. P. (1999). *On what leaders, really do. Havard Business Review Book*.
Boston :Harvard Business School.
- Knezevick, J. Stephen. (1984). *Administration of Public Education 4th ed*. New York :
Harper & Row PuGoodhart.
- Koh Willminam Lok Kiang. (1991). *An empirical validation of the theory of secondary in
Singapore* Ph.D Dissertation, University of Oregon, 1990. *Dissertation Abstracts
International*. 52 : 602-A.
- Mathieu, John E. ; & Farr, James L. (1991,February). *Further Evidence for the
Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involment,
And Job Satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*. 76(1) : 127 – 133.
- Migler Jerome Roy. (1992). *Selected Leadership attributes and Styles of
Administrations in Exemplary Vocational Education Institutions and Administrators in
Minnesota Technical Colleges*. *Dissertation Abstracts International*. 53 : 786-A.
- Mott, Paul E. (1972). *The Characteristic of Efficient organizations*. New York : Harper &
Row Pubilshers.
- Moritsen, Matthew Lehi. (1998, May). *“The Development and Application of a model
Totle Quality Education Approach in Utah School Districts (Costs of Quality
Improvement Model),”* *Dissertation Abstracts International*. 58 (11) 4145-A.
- Muchinsky,Paul M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introduction to
Industrialand Organizational Psychology*. 5th ed. California : Brooks/Code.
- Nathan, Philip Abraham. (1997, February). *School Finance Progress Via The Courts :
New Jersey’s Abbott V. Burke Case and the Quality Education Act of 1990. And
Aftermath*, *Dissertation Abstracts International*. 57 (8) : 3346-A
- Nelson, D.L. ; & Quick, J.C. (1997). *Organizational Behavior : Foundations Realities,
and Challenges* . New York : West Publishing Company.
- Nye, Kenneth Earl. (1996,May) . *The Effect of School Size and Interaction of School
Size and Class Type on Selected Student Achievement Measures in Tennessee
Elementary School*, *Dissertation Abstracts International*. 56(11) : 4371.
- Price James L. (1968). *Organization Effectiveness : An Inventory of Proposition*
Homewood : Illionois, Richard D. Irwin.
- Sadler, P. (1997). *Leadership*. London : Kogan Page.

- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Psychology*. Englewood Cliff. New Jersey : Prentice – Hall.
- Seashore S.E. ; & Yuchtman. (1967). *Factorial Analysis of Organization Performance*. Administrative Science Quarterly.
- Sergiovanni, Thomas. (1989). *The leadership Needed for Qurlity Schooling” in School for Tomorrow Directing Reforms to Issue that Count*. Edited by Thomas J. Sergiobanni and John H. Moore.
- Simon,Herbert A . ; Donald W. Smithburge ; & Victor A. Thompson. (1950). *Public Administration*. New York : Knopf.
- Steers, Richard M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral Views*. California : Goodyear Publishing Company .
- Stogdill, Ralp M. (1969). *Personal Factors Associated with Leadership,” in Survey of Literature in Leadership*. Maryland : Pennguin Book.
- Tichy, Noel M. ; & Mary Anne Devanna, (1986,July). *The Transformational Leader Training and Development*. *Journal* 40(7) : 17-32.
- Tucker, M.L. (1990,September). *Higher Education Leadership : Transformational as a Predictor of Satisfation Effctiveness and Extra Effort*. Dissertation Absstracts International. 52(3) : 773 – A.
- Yamane, Taro. (1967). *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice. Hall.
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยสอบถามครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดย สอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน คือ 1) ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด จะกระทำและแนะนำเสนอผลการวิจัยภาพรวมเพื่อผลทางการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางศิริวรรณ หวลกระสินธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1
 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับคุณลักษณะ
 ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการสอน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 – 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนใน
ฝัน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่
เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การให้รางวัลตามสถานการณ์					
1	ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านทราบถึงผลตอบแทนที่ จะได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ.....					
2	ผู้บริหารทำให้ท่านมั่นใจว่าผลตอบแทนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่ทำ.....					
3	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ร่วมงานที่ สร้างชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน.....					
4	ผู้บริหารให้การยอมรับเมื่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน.....					
5	ผู้บริหารระบุผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานจะได้รับ ชัดเจนหากทำงานได้มาตรฐานที่กำหนด.....					
6	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีความ พยายามในการปฏิบัติงาน.....					
	การบริหารแบบวางเฉย					
7	ผู้บริหารปล่อยให้ท่านทำงานตามวิธีการเดิมๆ ทั้งที่มีข้อบกพร่อง.....					
8	ผู้บริหารมุ่งแต่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ไม่มุ่งพัฒนา.....					
9	ผู้บริหารให้ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อ พบว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น.....					
10	ผู้บริหารดำเนินการแก้ปัญหาทันทีเมื่อมี ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นแล้ว.....					
11	ผู้บริหารพึงพอใจกับสภาพของการทำงานที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้ง ๆ ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน...					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน..... ความเสถียร					
13	พฤติกรรมของผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธาอยากที่จะทำงานด้วย...					
14	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง.....					
15	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน.....					
16	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม.....					
17	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย.....					
18	ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน..... การตัดสินใจ					
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่.....					
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์.....					
21	ผู้บริหารมีกลวิธีที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมุ่งทำงานให้ประสบความสำเร็จ...					
22	ผู้บริหารเข้าใจในศักยภาพความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน.....					
23	ผู้บริหารให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำ..... การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน					
25	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างตั้งใจ.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความพยายามที่จะพัฒนางานตามศักยภาพของตน.....					
27	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล...					
28	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล.....					
29	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค.....					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ.....					
	การกระตุ้นการใช้ปัญญา					
31	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์.....					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบ.....					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน.....					
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน.....					
35	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน.....					
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ1 อำเภอ 1

โรงเรียนในฝัน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผล

โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน					
1	นักเรียนสามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง.....					
2	นักเรียนมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ครูมอบหมายให้สำเร็จ.....					
3	นักเรียนแสวงหาความรู้อยู่เสมอโดยใช้แหล่งเรียนรู้จากห้องสมุด และจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ.....					
4	นักเรียนเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล.....					
5	นักเรียนรู้จักเลือกหนังสืออ่านที่มีประโยชน์.....					
6	นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล.....					
	ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู					
7	ท่านจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้.....					
8	ท่านใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน.....					
9	ท่านใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมไมโครซอฟเวิร์ดในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้.....					
10	ท่านใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอนเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ท่านส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต.....					
12	โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้งบประมาณ					
14	ผู้บริหารได้บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่ได้กำหนดไว้					
15	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง...					
16	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด.....					
17	ผู้บริหารและครูใช้ทรัพยากรตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา.....					
18	ผู้บริหารและครูได้รับความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน..... ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก					
19	บุคลากรในโรงเรียนของท่านยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน..					
20	เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารบุคลากรมีการยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น.....					
22	บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี.....					
23	บุคลากรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น.....					
24	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	ความพึงพอใจในการทำงานของครู บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					
26	มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนเพียงพอและ อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ในการจัดการเรียน การสอน.....					
27	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและ กระตุ้นให้อยากทำงาน.....					
28	ท่านมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย.....					
29	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของ โรงเรียน.....					
30	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางศิริวรรณ หวลกระสินธุ์
วันเดือนปีเกิด	13 ธันวาคม 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 135 หมู่ 9 ตำบลนาแก้ว อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร 47230
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านหนองโสน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองโสน หมู่ 1 ตำบลหนองโสน อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี 71210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2534	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
พ.ศ.2538	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) การประถมศึกษา จากสถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ภาษาอังกฤษ จากสถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ