

การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ

A Study on Leadership, PDCA, and Curriculum Management Influencing
Administrative Effectiveness of Private Schools in Bangkok District



การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ

A Study on Leadership, PDCA, and Curriculum Management Influencing Administrative
Effectiveness of Private Schools in Bangkok District



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



©2558

สิขรินทร์ วงษ์อ่อน

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ

ผู้วิจัย สิริรินทร์ วงษ์อ่อน

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงป)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

27 มีนาคม 2558

ลิขรินทร์ วงษ์อ่อน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ (71หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ ศึกษากระบวนการทำงาน ศึกษา
การจัดการหลักสูตร เพื่อศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนโดยแจก
แบบสอบถามกับครูโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทดสอบทางสถิติเชิง
พรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการ
บริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่
ต้องทำ 3) ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ ด้านกระบวนการทำงาน
PDCA ได้แก่ 1) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง 2) มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน
ฝ่ายต่างๆ 3) มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมิน
คุณภาพภายใน 4) มีการนิเทศระหว่างการดำเนินการตามโครงการหรือการสอน ด้านกระบวนการ
จัดการหลักสูตร ได้แก่ 1) สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด 2) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย
มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และกติกาศึกษาเพียงใด 3) ท่านเห็นว่า
นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะจามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของหลักสูตร
เพียงใด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน การจัดการบริหารหลักสูตร ประสิทธิผลในการ
บริหารงานโรงเรียนเอกชน

Wong-on, S. M.B.A., March 2015, Graduate School, Bangkok University.

A Study on Leadership, PDCA, and Curriculum Management Influencing Administrative Effectiveness of Private Schools in Bangkok District (71 pp.)

Advisor: Assoc.Prof.SuthinanPomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this research was to examine the leadership potential, PDCA, and curriculum management to study the effectiveness of the private school administration. Questionnaires were distributed to 400 teachers at private schools in Bangkok District. The descriptive and inferential statistics were conducted, and the results are as follows: In the aspect of leadership 1) the administrators determined the management guidelines that correspond with the strategy of the institute, 2) the administrators expressed their enthusiasm when talking about the tasks they needed to accomplish, and 3) the administrators gave their full effort in dealing with mistakes. In the aspect of PDCA, 1) continuing improvement has been made based on the evaluation results, 2) a work calendar has been prepared for different departments, 3) assessment tools have been created and used for the evaluation according to the internal quality assurance standards, and 4) teaching observations have been conducted during the project or course. Lastly, in the aspect of curriculum management, the focus was on the following three issues: 1) how much the institute can adjust itself to the rapidly changing environment in our society, 2) how much discipline, responsibility and compliance to institute rules and regulations the students demonstrate, and 3) how much knowledge and skills the students gain according to the curriculum objectives.

Keywords : leadership, PDCA, curriculum management, management effectiveness, private school

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาที่ให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนจากอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ได้ให้คำแนะนำและปรึกษาในประเด็นการศึกษาตลอดจนคำชี้แจงและเสนอแนะที่มีความเกี่ยวข้องกัสารนิพนธ์นี้ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องที่ผ่านมา ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ท่านเป็นอย่างสูง หากไม่มีท่านอาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์เล่มนี้คงจะสำเร็จไปไม่ได้เป็นแน่

ขอขอบพระคุณครูโรงเรียนเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบใจคุณพี่ต๋อยพลอยดาว (ศรัณญา น้อยชัย) เพื่อนสนิทที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

ขอขอบใจเพื่อนๆ ในชั้นเรียน ที่มีน้ำใจและคอยให้การช่วยเหลือ ทั้งให้คำปรึกษาให้กำลังใจซึ่งกันท่วงใยและให้คำแนะนำเสมอมา

สุดท้ายบุคคลที่สำคัญและจะลืมไปไม่ได้เลยคือ ขอขอบพระคุณบิดามารดา คุณอาทั้ง ๒ คุณลุง คุณป้า ของข้าพเจ้าที่คอยให้ความรักความท่วงใยและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงานอีกทั้งผู้ให้การสนับสนุนทางด้านแหล่งเงินทุนในส่วนของการใช้จ่ายในการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้

คุณความดีทั้งหลายของภาคนิพนธ์เล่มหากมี ขอมอบให้คุณความดีแก่อาจารย์ที่ปรึกษา คุณพ่อคุณแม่และเพื่อนๆ สนิททุกคน ส่วนความไม่ดีหรือข้อบกพร่องหากมีในภาคนิพนธ์เล่มนี้ข้าพเจ้านายสิขรินทร์ วงษ์อ่อน ขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สิขรินทร์ วงษ์อ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.5 ข้อยกเว้นของงานวิจัย	7
1.6 นิยามคำศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้วิจัย	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	27
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	31
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics)	33
4.2 สมมุติฐานข้อที่ 1 -3 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	51
5.2 การอภิปรายผล	54
5.3 ข้อเสนอแนะ	58
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	62
ประวัติผู้เขียน	71
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 : กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลตำแหน่งหน้าที่	33
ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของครูโรงเรียนเอกชน	34
ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุ	34
ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนปัจจุบัน	35
ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชน	35
ตารางที่ 4.6 : ด้านกระบวนการทำงาน PDCA	37
ตารางที่ 4.7 : การดำเนินการตามแผน (DO)	38
ตารางที่ 4.8 : การตรวจสอบประเมินผล (CHECK)	39
ตารางที่ 4.9 : การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION)	40
ตารางที่ 4.10 : ด้านการจัดการบริหารหลักสูตร	41
ตารางที่ 4.11 : ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	43
ตารางที่ 4.12 : ด้านภาวะผู้นำ	44
ตารางที่ 4.13 : ตารางด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	45
ตารางที่ 4.14 : ด้านกระบวนการทำงาน PDCA ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน	46
ตารางที่ 4.15 : กระบวนการทำงาน PDCA	46
ตารางที่ 4.16 : ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรที่ส่งต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน	48
ตารางที่ 4.17 : ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร	49

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 : แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลง (change) ความซับซ้อน (complexity) และภาวะผู้นำ (Leadership)	16
ภาพที่ 2.2 : แผนภาพวงจรการจัดการ	18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของคน ซึ่งความสามารถและศักยภาพของคนนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาให้มีความเจริญ และในยุคสมัยนี้ต้องมีการศึกษาที่ดีเยี่ยมได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ว่าจะด้านใดก็ตามและได้มุ่งเน้น “การศึกษา” เป็นเครื่องมือของการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและศักยภาพของภาวะผู้นำขององค์กร และด้วยการแข่งขันในยุคสมัยนี้นั้นต้องมีการจัดการบริหารหลักสูตรมาเกี่ยวข้อง การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration) เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ มากมายเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไรก็ตามข้อมูลในเอกสารฉบับนี้จะเน้นเฉพาะประเด็นสำคัญในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมสนับสนุนและการกำกับดูแลคุณภาพการใช้หลักสูตรโดยนำเสนอให้เห็นภาพตลอดแนวตั้งแต่วิธีระดับชาติระดับท้องถิ่นและสถานศึกษาและจะเน้นเป็นพิเศษเกี่ยวกับการดำเนินการในสถานศึกษาซึ่งถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติเอกสารฉบับนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเห็นแนวทางในการดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการส่งเสริมและดูแลด้านคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการบริหารงานจนกระทั่งเริ่มมีทฤษฎีภาวะผู้นำเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารงานและกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การที่จะเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้นต้องมี 3 ประเด็น คือ การศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน การจัดการบริหารหลักสูตร

จากปัญหาที่เกิดขึ้น/สิ่งที่ต้องพัฒนาสำหรับศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงานและการจัดการบริหารหลักสูตร จึงดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโดยเน้นที่การทำความเข้าใจกับศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงานและการจัดการบริหารหลักสูตรเพื่อที่จะให้ได้ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ปัญหาเหล่านี้เป็นสาเหตุที่จะทำให้โรงเรียนนั้นได้รับประสิทธิผลได้น้อยเนื่องจากขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้ครูโรงเรียนเอกชน เป็นกรณีศึกษาและดำเนินการสำรวจกับครูโรงเรียนเอกชน

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรลูกค้าภายนอก ในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาด้านศักยภาพของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ปัญหาอิทธิพลของผู้นำด้านพฤติกรรมของผู้นำ และ ด้านการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ผู้บริหารมีการกำหนดการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงสุด มีการแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน มีการทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล

2. ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การขาดความพร้อมในการทำงานความไม่ชำนาญในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดกำลังใจในการทำงานมีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มีการกำหนดงบประมาณการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศระหว่าง การดำเนินการตามโครงการหรือการสอน มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ

ประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน มีการรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย มีการกำกับตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข มีการนำผลประเมินปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ สรุปลผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน

3. ปัญหาด้านการจัดการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร โรงเรียนมีความตระหนักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหาร ครู และนักเรียนโรงเรียนสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามี

ความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพียงพอแก่การนำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาผู้บริหาร ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพศึกษานำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาจัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ปัญหาด้านประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาสถานศึกษาเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใดครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดสถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใดสถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใดเพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใดผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใดผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

2. เพื่อศึกษากระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน
3. เพื่อศึกษาการจัดการหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติตักษภาพความเป็นผู้นำ กระบวนการทำงาน การจัดการบริหารหลักสูตร และประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นครูโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ครูโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีการดำเนินการได้สะดวก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 144,688 คน (สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(2556) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคนจากจำนวนโรงเรียนเอกชนและจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน

1. อนุบาลวรรณทิพย์	จำนวน 30 คน
2. โรงเรียนถนนอมบุตร	จำนวน 60 คน
3. โรงเรียนพร้อมมิตรพิทยาศึกษา	จำนวน 60 คน
4. โรงเรียนอนุบาลกาญจนาพร	จำนวน 30 คน
5. โรงเรียนณัฐวุฒิมิตรศึกษา	จำนวน 30 คน
6. โรงเรียนอนุบาลชุติมา	จำนวน 30 คน
7. โรงเรียนวัฒนานนันทวิทยา	จำนวน 30 คน
8. โรงเรียนกรสุภา	จำนวน 25 คน
9. อนุบาลภัทรบุตรี	จำนวน 10 คน
10. โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์	จำนวน 60 คน
11. โรงเรียนหัวหมากวิทยานุสร	จำนวน 35 คน

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

3.1.2 ปัจจัยด้านศักยภาพของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย อิทธิพลของผู้นำ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ และ ด้านการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ

3.1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การขาดความพร้อมในการทำงานความไม่ชำนาญในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดกำลังใจในการทำงาน

3.1.4 ปัจจัยด้านการจัดการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

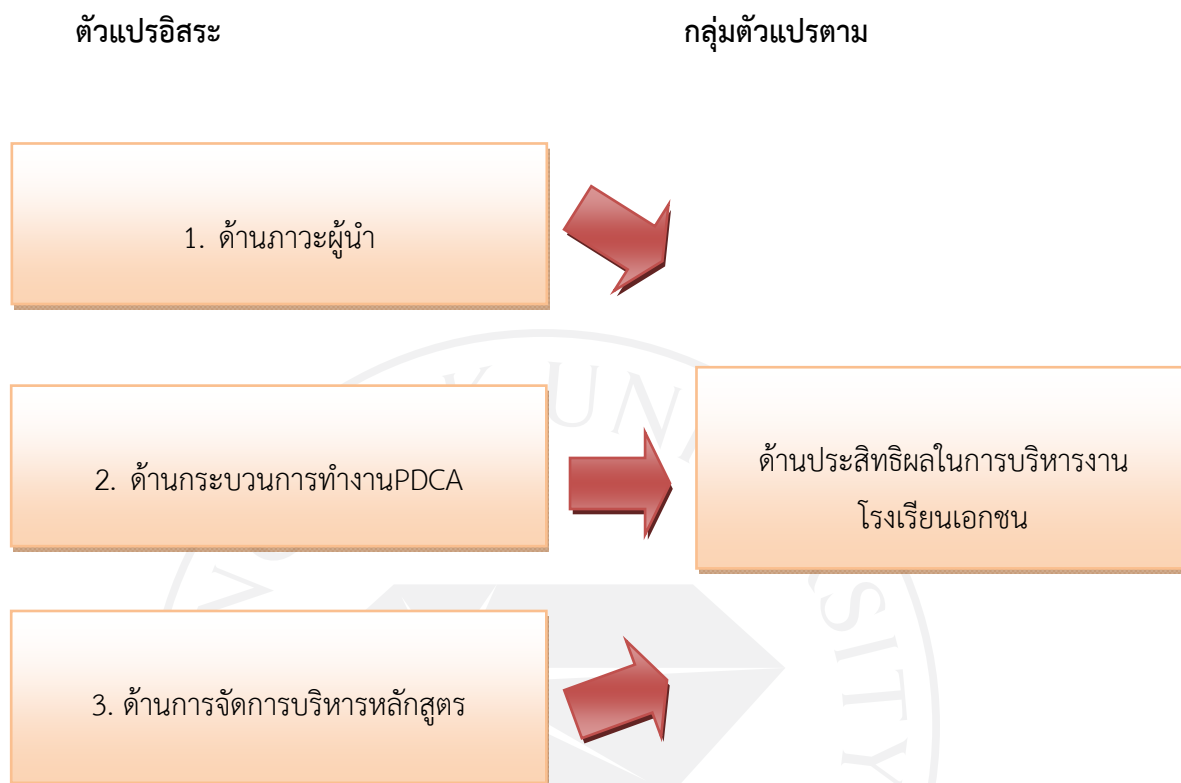
3.2.1 ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ด้านศักยภาพของภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการจัดการบริการหลักสูตรและตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือด้านประสิทธิผลในการบริหารงาน

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1. สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.1 ศักยภาพของภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ

1.2 กระบวนการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ

1.3 การจัดการหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนเขตบางกะปิ

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

2.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานทั้ง 1 - 3 ข้อจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ และโรงเรียนเอกชนเท่านั้น
2. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปกครอง เฉพาะโรงเรียนเอกชนโดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2557
3. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ปกครอง จะทำการทดสอบหาความศรัทธาของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน การจัดการบริหารหลักสูตร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของ บุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์การ ให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเป็นนักพูดที่ดี ด้านการประสานงาน ด้านการ เข้าสังคมได้ดี จำแนกเป็น 7 ด้านดังต่อไปนี้ (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านความคิดริเริ่ม รู้จักการวางแผนในองค์การเป็นอย่างดีและการทำงานใหม่ๆในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการปรับปรุงแก้ไข

หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพ(3) การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานด้วยการกระตุ้นและ สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้คำแนะนำการทำงานแบบใหม่ ๆ (4) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการยอมรับและส่งเสริมให้คนกล้าที่จะคิด(5) การมองเห็นปัญหาของบุคคลอื่น และการเห็นศักยภาพของคน (6) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ (7) ในการนิเทศครูอาจารย์ที่เข้ามาใหม่ การพร้อมที่จะช่วยคนอื่นแก้ปัญหา และมีความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ

กระบวนการ กิจกรรม (Activity) หรือชุดของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันที่ทำการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า(Input) ให้เป็นผลผลิต (Output) ที่มีมูลค่าเพิ่ม (Value-Added)

การจัดการบริหารหลักสูตร การบริหารหลักสูตร(Curriculum Management) หมายถึง การนำหลักสูตรไปใช้ อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวางแผนทั่วไปการจัดทำแผนด้านวิชาการ การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผน การนำหลักสูตรไปใช้จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการบริหารหลักสูตร ด้วย

หลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ หลักสูตรจึงเป็นเสมือนแผนที่กำหนดทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมาย และมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของ ผู้เรียนในการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนด

ประสิทธิผล (Effectiveness)เป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ซึ่งจะวัดจากเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในในการวางแผนการทำงานโรงเรียนเอกชนได้
2. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะ เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนงานนำไปแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนเอกชน
3. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะ เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนงานเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านภาวะผู้นำกระบวนการทำงาน การจัดการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ได้ประสิทธิผลในการบริหารงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหาร หลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ได้ตามรายการดังนี้

2.1. ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.2 .แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ศักยภาพภาวะผู้นำ

2.2.2 กระบวนการทำงาน

2.2.3 การจัดการบริหารหลักสูตร

2.2.4 ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 เรื่องได้แก่

2.3.1 การบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย นายสุรเดช คำวันดี พ .ศ. 2553

2.3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเขตอำเภอคลองหลวงโดย นางสาวศศิวิมล สุขทนารักษ์ พ.ศ. 2554

2.3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC โดย นางมธุมนต์ แคเทอร์เรนซ์ พ ศ. 2554

2.3.4 การพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยวัฒนธรรม ABC การจัดการคุณภาพ โดย นายธนวัฒน์ศรีศิริวัฒน์ พ.ศ. 2555

2.3.5 การบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนโดยมีงานวิจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยนางสาวยุกตนันท์ หวานฉ่ำ พ.ศ. 2555

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงานและการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

เพื่อให้การศึกษาวิจัยในประเด็นด้านศักยภาพ ด้านกระบวนการ และด้านการจัดการบริหารหลักสูตรเอื้อต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าการศึกษาเพื่อให้เข้าถึงมุมมองทางการศึกษาศักยภาพ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาเอกชนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้ศึกษาเลือกใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ เนื่องจากโรงเรียนรายนามดังที่กล่าวมานี้มีเอกลักษณ์ที่แตกต่างหลากหลายเหมาะสมกับการจะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัย อีกทั้งขอบเขตพื้นที่ที่ต้องการศึกษายังเป็นสถานที่ที่ผู้ศึกษาวิจัยสามารถดำเนินการศึกษาวิจัยได้สะดวก

2.1.2 ความสำคัญของการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงานและการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นการศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้นหากต้องการให้เกิดการผลักดันในเรื่องการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มขีดจำกัดสูงสุดแล้ว สิ่งจำเป็นที่ควรจะทำให้ความสำคัญก็คือการพุ่งเป้าหมายไปที่กระบวนการดำเนินงานของการบริหารงานการศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งในปัจจุบันด้านปัญหาด้านศักยภาพของภาวะผู้นำ ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน ปัญหาด้านการจัดการบริหารหลักสูตร ซึ่งหากเราเข้าถึงหรือสามารถเข้าใจปัญหาหรือสถานะที่ส่งผลกระทบต่อที่เกิดขึ้นจริงจากการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ศักยภาพภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

สมัยก่อนมนุษย์มีความเชื่อในทศนคติว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะต้นตระกูล หรือเฉพาะตัวบุคคลและสืบเชื้อสายกันมาได้ซึ่งบุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำจะต้องเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและจะเป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมและได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำนั้นเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษารวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้

2.2.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

2.2.1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

2.2.1.3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

2.2.1.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

2.2.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1) The Tasks of Leadership : ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มนั้นๆจะต้องรู้จักสร้างและการใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการและในเรื่องการปฏิบัติการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระยะขั้นตอนแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของชาวกรีกและชาวโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นเองได้ตามธรรมชาติหรือโดยถือกำเนิด (Born Leader) แต่ไม่อาจสามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถจะพัฒนาขึ้นมาได้ลักษณะผู้นำที่นั้นต้องมีประสิทธิภาพสูงนั้นจะประกอบด้วยในด้านความเฉลียวฉลาดและมีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ

2) Leader Constituent Interactionเชื่อว่าผู้นำจะต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรืออาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลธรรมดาที่จะตอบสนองความต้องการขั้นต้นและความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเองและแสดงความเป็นตนเองออกมาและแสดงสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นให้มีความแข็งแกร่งและต้องสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระภาพทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้

2.2.1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ มองในสิ่งที่ผู้นำนั้นควรปฏิบัติและมีลักษณะการแบ่งได้ชัดเจนระหว่างผู้นำและผู้ตามว่าต่างมีอิทธิพลแลให้มองในสิ่งที่ผู้นำและผู้ตามมีความแตกต่างกันและทั้ง 2 นั้นมีความแสดงอิทธิพลต่างกันนักทฤษฎีได้แก่

1) Kurt Lewin s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบคือ

(1.1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรือออตตา (Autocratic Leaders) เป็นการตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัดหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอน นี้ก็ถึงแต่ผลงานที่จะเกิดขึ้นไม่คิดถึงคนที่ทำงาน

(1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นการตัดสินใจโดยใช้กลุ่มหรือผู้ที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานได้

(1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez Faire Leaders) เป็นการให้อิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆจะไม่มีกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนหรือหลักเกณฑ์ในการแก้ปัญหา และวิธีนี้จะไม่ทำให้ผู้นร่วมงานด้วยกันผัดใจกันและมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เรื่องการกระจายงานและรับผิดชอบในการทำงานวิธีนี้จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น

2) Likert's Michigan Studies

(1) แนวคิดของ Likert (1932) และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และด้านการใช้อิทธิพลด้านการตัดสินใจด้านการตั้งเป้าหมายด้านการควบคุมคุณภาพและด้านสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำได้ 4 แบบ ดังต่อไปนี้

(1.1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive –Authoritative)ผู้บริหารใช้อำนาจในการใช้อำนาจในการทำงานโดยไม่คำนึงถึงคนที่ทำงานด้วยหรือร่วมงานและแบบใช้อำนาจนี้ จะเป็นการสื่อสารแบบ บนลงล่างและให้ความสำคัญการตัดสินใจนั้นอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

(1.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative)ปกครองแบบพ่อปกครองลูกจะเน้นการไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการให้รางวัลและมีบางครั้งที่ต้องการขู่ลงโทษเมื่อตอนทำผิด การสื่อสารแบบนี้เป็นการสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบนรับฟังผู้ร่วมงาน และสามารถยอมรับการตัดสินใจจากผู้ร่วมงานได้

(1.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด เพราะจะได้รวบรวมความคิดของทั้งหัวหน้าและผู้ร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ได้โดยมีการสื่อสาร 2 แบบคือระดับล่างสู่บน และ บนลงล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

(1.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่ม

3) Blake & Mouton's Managerial Grid

Blake & Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยมีการกำหนดคุณภาพของคนหรือผู้ร่วมงานเป็น 1 – 9 และประสิทธิภาพเป็น 1 – 9 เช่นกัน รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลักแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำแบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

(1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะเอาแต่ งานเป็นหลัก (Production Oriented) ไม่สนใจคนผู้น้อยมีลักษณะเผด็จการจะเป็นผู้กำหนดแนวทางต่างๆ หรือการปฏิบัติงานต่างๆทั้งหมด และออกคำสั่งทั้งหมดไม่สนใจผู้ร่วมงาน

(2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management)แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานทำงานเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่ สร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้น เน้นมีความสุขในการทำงาน งานจะออกมาดีและสนุกสนานในการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านในการทำงาน

(3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1ผู้บริหารนั้นจะสนใจคนและงานน้อยมากผู้บริหารไม่มีอำนาจในตนเองมีการประสานงานกับคนร่วมงานน้อยมากไม่มีความเป็นผู้นำและมักจะมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจทำเป็นส่วนใหญ่

(4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management)แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบเพื่อให้ผลงานออกมาดีผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญความพึงพอใจมักจะหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร

(5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความต้องการขององค์กรนั้นและความต้องการของคนทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก (สุพิต รจนารักษ์, 2555)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

ในแนวคิดของ (Bum, 1978) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) เช่น ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดสรร ด้านงบประมาณ ด้านการติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานนั้นจึงไม่เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวมากนัก ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นผู้บริหารจัดการ (Managers) มากกว่าพฤติกรรมความหมายของการเป็นผู้นำ (Leaders) ทั้งนี้เพราะแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (Managing) มากกว่าการนำ (Leading) โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นสำคัญอย่างไรก็ตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถปรับให้มีประสิทธิผล (Effective) เพิ่มความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากขึ้นนั่นเอง

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

ในขณะที่เดียวกันผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ผู้นำแบบนี้จะมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ด้านผลิตภัณฑ์และด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมักจะไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่นใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมและความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่นค่านิยม ความเชื่อ และคุณสมบัติอื่นของผู้นำเองมากกว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังเช่นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

(Sadler, 1997) ได้ให้นิยามเป็นการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ไว้ดังนี้

“ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนแล้ว มีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แล้วเลือกรางวัลเพื่อการจูงใจได้อย่างเหมาะสม “

“ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารการจัดการการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน ”

แนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ (Bass, 1985)

ในทัศนะของ (Bass, 1985) เชื่อว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถที่จะมีแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหมายไว้ ดังนั้นจึงวัดระดับความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยดูจากผลกระทบที่ผู้นำมีต่อผู้ตามของตน Bass ได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ 4 ด้าน ดังนี้

(1) พฤติกรรมโดยเสน่ห์ (Charismatic Behaviors) หรือพฤติกรรมอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence)

พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจและให้ความนับถือเป็นผู้สร้างพันธกิจ (Mission) ขององค์การ และสามารถแสดงให้เห็นว่าต้องสำเร็จได้มากกว่าที่ผู้ตามรู้สึกว่าจะสำเร็จด้วยเหตุนี้ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

(2) สร้างแรงจูงใจด้านการตลใจ (Inspirational Motivation)

พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้ผู้ตามเห็นถึงคุณค่าในการทำงาน ความหมายและความสำคัญของงานที่ต้องทำ ตลอดจนสร้างความน่าท้าทายในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน

(3) พฤติกรรมกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจ เสริมแรงให้กับผู้ร่วมงานโดยค้นหาวิธีใหม่ในการทำงานโดยมีการแนะนำให้ผู้ร่วมงานหัดสงสัยและตั้งคำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชิน ฝึกให้มองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่ เป็นต้น

(4) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธรายบุคคล (Individualized Consideration)

เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีเช่น การกระจายอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจ การช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา (Mentor) การเป็นผู้สอนงาน (Coach) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ การให้โอกาสไปศึกษา อบรม เป็นต้น

รูปแบบของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามแนวคิดของ Bass ดังกล่าว ง่ายแก่การเข้าใจและนำไปปฏิบัติของผู้นำที่อยู่ในภาวะแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงและผลงานวิจัยของ Bassในเรื่องนี้เป็นที่ยอมรับในองค์การบริหารระดับสูงอย่างมาก

บริบทการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Kotter (1990) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำทั้งสองแบบล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้นำที่ดีจึงต้องรู้จักเลือกใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กันไป แต่จะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดมากน้อยกว่าอีกแบบหนึ่งนั้นย่อมประกอบด้วยตัวแปร 2 ประการ ได้แก่ 1) ระดับความสลับซับซ้อนขององค์การ (Complexity of Organization) 2) ระดับความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Amount of Change Needed) โดย Kotter มีความเห็นว่าในภาวะที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงสูงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) (คือผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หรือ Transformational Leadership) มาก

ในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูง จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการ (Management) (นั่นคือต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหรือ Transactional Leadership) มากนั่นเองคอตเตอร์นำตัวแปรทั้งสองที่กล่าวแล้ว มาจัดทำเป็นตารางแมทริกส์เกิดเป็นสถานการณ์ขึ้น 4 แบบที่ควรเลือกใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบมากน้อยดังตารางต่อไปนี้สูง

ภาพที่ 2.1 : แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลง (Change) ความซับซ้อน (Complexity) และภาวะผู้นำ (Leadership)

ระดับ ความ จำเป็นที่ ต้อง เปลี่ยน แปลง	↑ ↓	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง (Hi Transformational) - ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่ำ (Lo Transformational) ❶ 	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง (Hi Transformational) - ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสูง (Hi Transactional) ❷
		<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ (Lo Transformational) - ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่ำ (Lo transactional) ❸ 	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่ำ (Lo Transformational) - ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสูง (Hi Transactional) ❹
		← ต่ำ	→ สูง

ระดับความซับซ้อนขององค์กร Complexity of Organization

แผนภาพแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลง (Change) ความซับซ้อน (Complexity) และภาวะผู้นำ (Leadership)

ดังนั้นจากรายงดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า

1. ในสถานการณ์ที่ 1 ผู้นำจึงควรใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงแต่ลดการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้น้อยลงได้

2. ในสถานการณ์ที่ 2 ผู้นำอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้ลง

3. ในสถานการณ์ที่ 3 ผู้นำอาจใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพลดลงแต่เพิ่มการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากยิ่งขึ้น

4. ในสถานการณ์ที่ 4 เป็นภาวะที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้สูงมาก

อย่างไรก็ตามจากการติดตามวิเคราะห์องค์กรต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน Kotter มีความเห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่ก็มีหัวหน้างานที่มีทักษะด้านบริหารจัดการ (Over Managed) แต่ขาดทักษะทางด้านภาวะผู้นำอยู่เป็นจำนวนมาก ในขณะที่องค์กรที่มีหัวหน้างานที่มีทักษะด้านภาวะผู้นำสูงมีอยู่จำนวนน้อยกว่า ยิ่งองค์กรที่มีหัวหน้างานที่มีทักษะสูงทั้งด้านบริหารจัดการ (Management) และด้านภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational) อยู่ในตัวคนเดียวแล้ว

ถือว่าเป็นเรื่องที่ได้ค่อนข้างยากมาก ทั้งที่บริบทการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยหัวหน้างานประเภทนี้เป็นอย่างยิ่ง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ,2545)

แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในทฤษฎีภาวะผู้นำ ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเราเพราะช่วยในการศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงปัญหาต่างๆและแนวทางแก้ไขของผู้นำมีการกำหนดการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงสุด มีการแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ มีการทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน มีการทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ความก้าวหน้าของบุคลากร

2.2.2 กระบวนการทำงาน

วงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการตามแผนด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา หลักการของวงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของ Deming ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากล และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน

Deming (2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติตามแผนด้านการตรวจสอบและด้านการปรับปรุงแก้ไขดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนนั้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการทดสอบเพื่อจัดการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่ารบรรลุผลตามแผนงาน

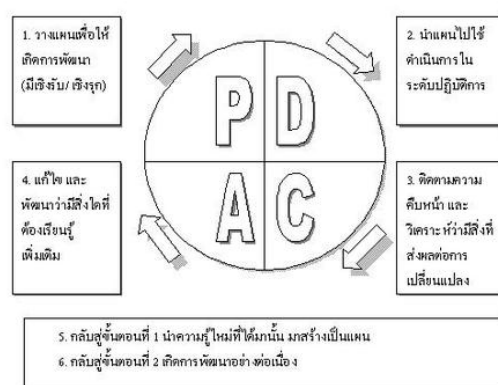
Act คือยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

วงจรคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือเริ่มจากตรวจสอบสภาพการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุป

ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ปรีทรรศน์ พันธบุรุษรงค์ (2545) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (PDCA : Plan do Check Act) คือ องค์ประกอบหลักของวงจรกิจการ จัดการ ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 : วงจรการจัดการ



ที่มา : ปรีทรรศน์ พันธบุรุษรงค์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ : เทคนิคการแก้ปัญหาแบบสียามา*.

กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.,

คำว่า หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง ที่อยู่ทางด้านขวาของวงจรกิจการ จัดการ นั้น คือ การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็ว จะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์น้อยกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนงานแก้ไขแล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันที ให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติจนมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

Hitoshi (1997) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ดังนี้

1) การวางแผน (Plan)

การวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่าส่วนการวางแผนเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนงานไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนงานที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขงานน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหานี้อย่างเป็นระบบ ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผนประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่างๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจนบุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร

2) การลงมือปฏิบัติ (Do)

การนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อนำแผนการนั้น มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสม

3) การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่

4) การปฏิบัติการแก้ไข (Act)

ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นมากที่ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างการกำจัดปัญหาหรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ มีงานจำนวนมากมายที่จำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นเพื่อการปรับปรุง ต้องมีการชี้แจงบ่งบอกสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจและมาตรฐานองค์กร ว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม (เสนห์ สุวีธรรมา, 2556)

แนวคิดและทฤษฎี กระบวนการทำงาน PDCA นั้นถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพราะช่วยตอบคำถามในเรื่องกระบวนการทำงานในองค์กรเพื่อความสะดวกรวดสบายในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เช่นในเรื่องการขาดความพร้อมในการทำงานความไม่ชำนาญในงานที่ทำเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดกำลังใจในการทำงานมีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินใจผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มีการกำหนดงบประมาณการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศระหว่างการดำเนินการตามโครงการหรือการสอน มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน มีการรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย มีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข มีการนำผลประเมินปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 แนวคิด การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาบริหารโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำทุกขั้นตอน โดยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา บริหารโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำทุกขั้นตอน โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร และข้อมูลสารสนเทศ

(1.1) สร้างความตระหนักแก่คณะครูในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ประชุมสร้างความเข้าใจถึงการจัดทำหลักสูตรทั้งในโรงเรียน ร่วมประชุมประจำเดือนหมู่บ้านในเขตบริการ การประชาสัมพันธ์ทางศูนย์กระจายข่าวสาร จัดทำเอกสารเผยแพร่ เป็นต้น

(1.2) เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการในโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544

(1.3) พิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการรับผิดชอบแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อจัดทำสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

(1.4) พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยการศึกษาเอกสาร การส่งเข้าประชุมอบรม งามโครงการจัดทำสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กรมวิชาการจัดขึ้นตามกลุ่มสาระที่มีความถนัด

(1.5) ออกแบบสอบถามข้อมูลชาวบ้านในเขตบริการของโรงเรียนเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น และความต้องการพัฒนาการศึกษา

2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

(2.1) จัดครูในโรงเรียนเข้าประชุมอบรมการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดทำสาระหลักสูตรตามความถนัดของแต่ละบุคคล

(2.2) ผู้ที่เข้าประชุมนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบ และสร้างความเข้าใจทุกครั้ง

(2.3) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ คณะครูกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ตัวแทนชุมชนเพื่อวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน ระดมความคิดช่วยกันจัดทำวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สัดส่วนเวลาเรียน

(2.4) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามกรอบที่ได้ช่วยกันกำหนด ได้แก่ วิสัยทัศน์ จุดหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โครงสร้างสัดส่วนเวลาเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คำอธิบาย รายวิชา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

(2.5) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ของแต่ละสาระการเรียนรู้

3) การนำหลักสูตรไปใช้

ทำความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ร่มรื่นสวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วมวางแผนการแนะแนวนักเรียนทั้งในด้านการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และปัญหาอื่น ๆ

4) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ได้วางแผนการนิเทศติดตามไว้เป็นระยะเพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพราะช่วยตอบคำถามในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนและได้เข้าใจในสถานศึกษามากขึ้นและมีแผนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อนำให้ได้ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายในด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาศึกษาเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใดครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดสถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใดสถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใดเพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใดผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใดผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

2.2.4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ได้คาดหวังไว้ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัยใหม่ในการจัด

กิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการคืออะไร สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่ทำได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนัก วิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร(Profit) หรือ ผลประโยชน์จากการลงทุน (Return on Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายความถึงคุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัยประสิทธิภาพอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ ผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายความถึงคุณภาพของชีวิตการทำงานยังมีความเห็นอีกว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

กล่าวโดยสรุปแล้วประสิทธิภาพจึงหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเองแนวความคิดของวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขากันก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวยกได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนที่จะอยู่รอดในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรอย่างเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2551)

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้ในงานวิจัยและออกแบบสอบถามเพื่อช่วยคำตอบในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร

เพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ และกติกาศึกษาของสถานศึกษา เพียงใดท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใดครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดสถานศึกษาของท่าน ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใดเพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใดผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใดผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 สุรเดช คำวันดี (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านบุคคลและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำหนดความต้องการจำเป็นของท้องถิ่นด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนที่คาดหวัง ด้านการจัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาหรือกิจกรรมและด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ คู่มือครูและสื่อมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตรกับด้านการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับปัจจัยด้านบุคคลสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $ZY_{tot} = .261Z X_1 + .501Z X_4$

2.3.2 ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเขตอำเภอคลองหลวงผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับดีมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

2.3.3 มธมนต์ แคเทอร์เรนซ์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรพัฒนาธรรมที่อยู่ในระดับสูงคือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป รูปแบบภาวะผู้นำบารมี และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน สำหรับความผูกพันของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรมพบว่ามีค่าความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ปัจจัย คือ เพศ ตำแหน่ง สัญชาติ การศึกษา และจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC โดยปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความผูกพัน ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำบารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางสามด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติและภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC

2.3.4 ธนวัฒน์ ศรีศิริวัฒน์ (2555) การพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยการจัดการคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัยส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุ 51-60 ปี มีประสบการณ์ในด้านผู้บริหารอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมีระดับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปานกลางสามารถเป็นวิทยากรให้การอบรมได้ ส่วนการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 แต่บางกิจกรรมในแต่ละกระบวนการอาจไม่แน่ใจหรือไม่ได้ปฏิบัติให้ชัดเจน

2) กระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพ แบ่งเป็นกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (QBP) กระบวนการ และกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในย่อย (QWP) 8 กระบวนการ

3) กระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุดว่ากระบวนการมีความเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมวิจัยให้ยอมรับและความเป็นไปได้มากที่สุดในการนำกระบวนการไปใช้ในสถานศึกษา

4) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัยมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วยว่า คู่มือปฏิบัติงานการพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการจัดการคุณภาพมีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้

5) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัยมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อ คู่มือปฏิบัติงานพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพทุกด้านได้แก่ รูปแบบคู่มือการปฏิบัติงานน่าสนใจน่าอ่านเนื้อหาของคู่มือปฏิบัติงานมีความชัดเจนในการอธิบายขั้นตอนแล้วเข้าใจง่าย เนื้อหาของคู่มือปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อเหตุการณ์ เนื้อหาของคู่มือตรงต่อความต้องการ สามารถนำกระบวนการในคู่มือไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

2.3..5 ยุคต้นนันทน์ หวานฉ่ำ (2555) การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังข์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.1

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหาร หลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 บทสรุป

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลศึกษาภาวะผู้นำ ข้อมูลศึกษากระบวนการทำงาน ข้อมูลการจัดการบริหารหลักสูตร ข้อมูลประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

เขตบางกะปิ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน

1. ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
3. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบ มาตรฐานอันดับ (Ordinal Scale)
4. ประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบันระดับการวัดตัวแปรแบบอันดับ

(Ordinal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลศึกษาภาวะผู้นำ

ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยมีระดับการวัดดังนี้ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

3.1.1.3 ข้อมูลศึกษากระบวนการทำงาน

ข้อมูลศึกษากระบวนการทำงานของที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยมีระดับการวัดดังนี้ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลการจัดการบริหารหลักสูตร

ข้อมูลศึกษาการจัดการบริหารหลักสูตรของที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยมีระดับการวัดดังนี้ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 3. ระดับความเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ข้อมูลศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน โดยมีระดับวัดดังนี้ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับประสิทธิผลในการทำงานจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| 1. ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับประสิทธิผลในการทำงานน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับประสิทธิผลในการทำงานมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ งานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.944 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 29 ของเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นครูโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ครูโรงเรียนเอกชน เขตบางกะปิ เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีการดำเนินการได้สะดวก ซึ่งได้แก่

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 144,688 คน (สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคนจากจำนวนโรงเรียนเอกชนและจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน

1. อนุบาลวรรณทิพย์	จำนวน 30 คน
2. โรงเรียนถนนอมบุตร	จำนวน 60 คน
3. โรงเรียนพร้อมมิตรพิทยา	จำนวน 60 คน
4. โรงเรียนอนุบาลกาญจนาพร	จำนวน 30 คน
5. โรงเรียนณัฐวุฒิวินิต	จำนวน 30 คน
6. โรงเรียนอนุบาลชุติมา	จำนวน 30 คน
7. โรงเรียนวัฒนานนทวิทยา	จำนวน 30 คน
8. โรงเรียนกรสุภา	จำนวน 25 คน
9. อนุบาลภัทรบุตรี	จำนวน 10 คน
10. โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์	จำนวน 60 คน
11. โรงเรียนหัวหมากวิทยานุสร	จำนวน 35 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 3.1 : กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กิจกรรม	เดือน				
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
การเตรียมการ					
1.การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
2.การติดต่อหน่วยงานและรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น					
3.สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
4.จัดหาและฝึกอบรมผู้ช่วยนักวิจัย					
5.ทดสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
การเก็บข้อมูล					
6.สุ่มตัวอย่าง					
7.สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง					
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล					
8.ประมวลผลข้อมูล					
9.วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล					

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหาร
หลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.1 ปัจจัยศักยภาพของภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน
เอกชนเขตบางกะปิ

1.2 ปัจจัยกระบวนการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน
เขตบางกะปิ

1.3 ปัจจัยการจัดการหลักสูตรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน
เอกชนเขตบางกะปิ

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

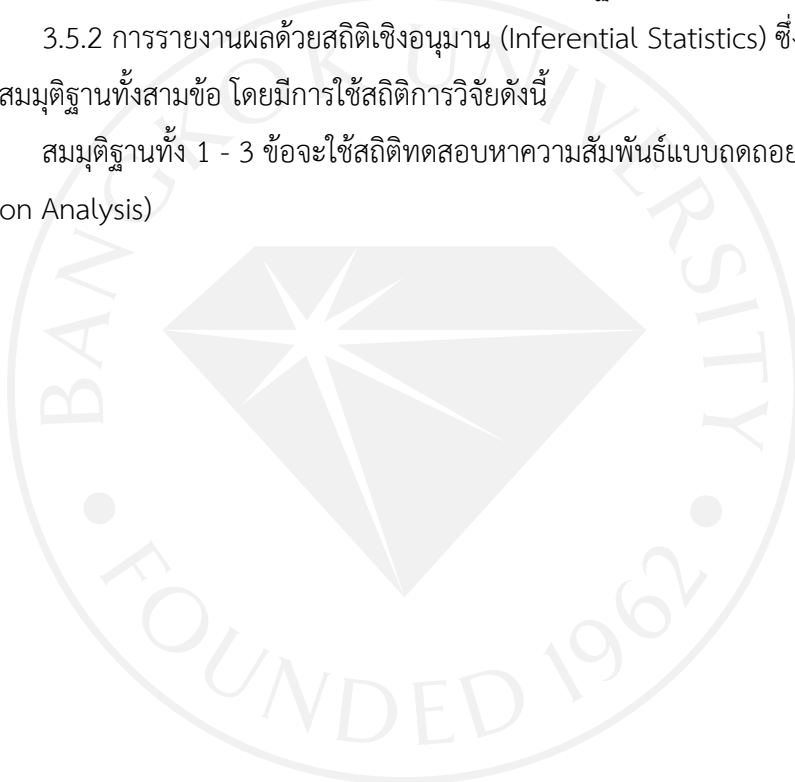
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานทั้ง 1 - 3 ข้อจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ในเขตบางกะปิ มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สมมุติฐานข้อที่ 1- 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยอธิบายข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล จะแสดงเป็นข้อมูลเฉพาะค่าร้อยละ
2. ข้อมูลพฤติกรรมจะแสดงเป็นข้อมูลเฉพาะค่าร้อยละ
3. ข้อมูลระดับความเชื่อมั่นในการใช้บริการจะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ครูวิชาการ	56	14.0
ครูผู้สอน	344	86.0
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 พบว่าที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมาได้แก่ ครูวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 14.0

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของครูโรงเรียนเอกชน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	114	28.5
หญิง	286	71.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 พบว่าที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามเป็น เพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.5 และรองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 28.5

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25-30 ปี	138	34.5
31-45 ปี	161	40.3
46-50 ปี	78	19.5
51 ปีขึ้นไป	23	5.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 พบว่าที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 31-45 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาได้แก่ อายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 อายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนอายุที่น้อยที่สุดได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียน
ปัจจุบัน

ประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	182	45.5
4-6 ปี	100	25.0
7-9 ปี	76	19.0
10 ปีขึ้นไป	42	10.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ที่คัดเลือกมาทำแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี รองลงมาได้แก่ คิดเป็นร้อยละ 25.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี ส่วนประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครู
โรงเรียนเอกชน

ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะ ผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน เอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4.55	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการ ดำเนินงานตามนโยบาย	4.55	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความ ต้องการ	4.55	0.55	มากที่สุด

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน

ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน	4.61	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด	4.56	0.55	มากที่สุด
6. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ	4.58	0.54	มากที่สุด
7. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.53	0.56	มากที่สุด
8. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ร่วมงานกัน	4.51	0.56	มากที่สุด
9. ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ	4.56	0.52	มากที่สุด
10. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล	4.61	0.53	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำมีระดับความคิดเห็นด้วยมากได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน และ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61

ระดับความคิดเห็นของด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. =

0.55) ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.6 : ด้านกระบวนการทำงาน PDCA

ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ด้านกระบวนการทำงาน PDCA ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การวางแผนการปฏิบัติงาน (PLAN)			
1. มีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน	4.35	0.65	มากที่สุด
2. มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ	4.40	0.55	มากที่สุด
3. มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ	4.40	0.58	มากที่สุด
4. มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล	4.45	0.57	มากที่สุด
5. มีการกำหนดงบประมาณและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.56	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของด้านกระบวนการทำงาน ได้แก่ มีการกำหนดงบประมาณและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) มีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 : การดำเนินการตามแผน (DO)

การดำเนินการตามแผน (DO)			
6. มีการจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.53	0.55	มากที่สุด
7. มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.53	0.56	มากที่สุด
8. มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน	4.53	0.54	มากที่สุด
9. มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ	4.55	0.52	มากที่สุด
10. มีการนิเทศระหว่างดำเนินการตามโครงการหรือการสอน	4.32	0.64	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของด้านกระบวนการทำงาน ได้แก่ มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) มีการจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) มีการนิเทศระหว่างการดำเนินการตามโครงการหรือการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.8 : การตรวจสอบประเมินผล (CHECK)

การตรวจสอบประเมินผล (CHECK)			
11. มีการตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบและประเมินผล	4.45	0.54	มากที่สุด
12. มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.57	มากที่สุด
13. มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	4.50	0.54	มากที่สุด
14. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน	4.52	0.55	มากที่สุด
15. มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย	4.54	0.55	มากที่สุด
16. มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย	4.54	0.54	มากที่สุด
17. มีการกำกับตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.55	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของด้านกระบวนการทำงาน ได้แก่ มีการกำกับตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54) มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) มีการตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบและประเมินผล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.9 : การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION)

การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION)			
18.มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน	4.49	0.55	มากที่สุด
19.มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข	4.59	0.52	มากที่สุด
20.มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.70	มากที่สุด
21.รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.35	0.53	มากที่สุด
22.สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน	4.35	0.56	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของด้านกระบวนการทำงาน ได้แก่ มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.53) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.10 : ด้านการจัดการบริหารหลักสูตร

ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดการบริหารหลักสูตร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.โรงเรียนสร้างความตระหนักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน	4.40	0.60	มากที่สุด
2.โรงเรียนสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชน	4.34	0.55	มากที่สุด
3.บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.45	0.57	มากที่สุด
4.คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.48	0.56	มากที่สุด
5.จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพียงพอแก่การนำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.32	0.66	มากที่สุด
6.ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.44	0.55	มากที่สุด
7.วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน	4.55	0.55	มากที่สุด
8.การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.58	0.55	มากที่สุด
9.นำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.62	0.50	มากที่สุด
10.จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.61	0.50	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นของการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดการบริหารหลักสูตรมีระดับความ

คิดเห็นมาก ได้แก่ นำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

ระดับความคิดเห็นของด้านการจัดการบริหารหลักสูตร ได้แก่ นำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.50) จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) โรงเรียนสร้างความตระหนักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) โรงเรียนสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพียงพอแก่การนำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.11 : ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ระดับประสิทธิผลในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใด	4.21	0.73	มากที่สุด
2ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด	4.32	0.59	มากที่สุด
3.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาศึกษาเพียงใด	4.35	0.60	มากที่สุด
4.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใด	4.40	0.61	มากที่สุด
5.ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด	4.47	0.62	มากที่สุด
6.สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด	4.45	0.56	มากที่สุด
7.สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใด	4.17	0.73	มากที่สุด
8.เพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใด	4.35	0.51	มากที่สุด
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใด	4.40	0.58	มากที่สุด
10.ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด	4.50	0.59	มากที่สุด

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานมีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และค่า S.D. เท่ากับ 0.59 ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิผลในการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.59) ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้ชีวิตและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาของสถานศึกษา เพียงใด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) เพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.73) สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73)

4.2 สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.12 : ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	0.359	7.674	0.000***

$R^2 = 0.129$, F-value = 58.886 , n = 400 , P-value $\leq 0.000^{***}$, 0.01^{**} , 0.05^*

ผลการศึกษาดำเนินการตามตารางที่ 4.12 สรุปผล พบว่าด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 : ตารางด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	0.188	3.250	0.001**
2. ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย	0.042	0.640	0.523
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ	0.054	0.876	0.381
4. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน	0.062	1.099	0.272
5. ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด	-0.028	-0.508	0.612
6. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ	0.164	2.938	0.003*
7. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	-0.014	-0.249	0.803
8. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน	-0.024	0.424	0.672
9. ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ	0.122	2.118	0.035*
10. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล	0.017	0.310	0.757

ผลการศึกษาดำเนินการตามตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนชั้นนั้น ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ร้อยละ 18.8 2) ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ

ร้อยละ 16.4 3)ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ ร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.14 : ด้านกระบวนการทำงาน PDCA ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ด้านกระบวนการทำงาน PDCA	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
ด้านกระบวนการทำงาน PDCA ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	0.650	1.957	0.000***

$R^2 = 0.422$, F-value = 291.177 , n = 400 , P-value ≤ 0.000 *** , 0.01** , 0.05*

ผลการศึกษิตตามตารางที่ 4.14 ด้านกระบวนการทำงาน PDCA มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 : กระบวนการทำงาน PDCA

ด้านกระบวนการทำงาน PDCA	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
การวางแผนการปฏิบัติงาน (PLAN)			
1. มีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน	0.040	0.815	0.416
2. มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ	0.163	3.194	0.002**
3. มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ	-0.028	-0.450	0.589
4. มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล	0.063	1.314	0.190
5. มีการกำหนดงบประมาณและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	0.074	1.669	0.096

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) : กระบวนการทำงาน PDCA

ด้านกระบวนการทำงาน PDCA	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
การดำเนินการตามแผน (DO)			
6. มีการจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน	-0.032	-0.691	0.490
7. มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี	0.0881	11.790	0.074
8. มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน	0.033	0.738	0.461
9. มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ	0.025	0.567	0.571
10. มีการนิเทศระหว่างการดำเนินการตามโครงการหรือการสอน	0.121	2.451	0.015**
การตรวจสอบประเมินผล (CHECK)			
11. มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล	-0.021	-0.4411	0.681
12. มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	0.136	0.633	0.527
13. มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	0.136	3.068	0.002**
14. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน	0.021	0.477	0.634
15. มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย	0.058	1.232	0.219
16. มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย	0.065	1.414	0.158
17. มีการกำกับตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	0.040	0.858	0.391

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) : กระบวนการทำงาน PDCA

ด้านกระบวนการทำงาน PDCA	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION)			
18.มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน	0.064	1.475	0.141
19.มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข	0.079	1.855	0.064
20.มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	0.180	3.532	0.000***
21.รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	0.051	0.965	0.335
22.สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน	0.076	1.660	0.098

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านกระบวนการทำงาน PDCA ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ได้แก่ 1)มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 18.0 2)มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ร้อยละ 16.3 3) มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน ร้อยละ 13.6 4) มีการนิเทศระหว่างการทำเนิการตามโครงการหรือการสอน ร้อยละ 12.1

ตารางที่ 4.16 : ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน	0.642	5.081	0.000***

$R^2 = 0.412$, $F\text{-value} = 279.394$, $n = 400$, $P\text{-value} \leq 0.000^{***}$, 0.01^{**} , 0.05^*

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.16 ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 : ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร

ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
1.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใด	0.032	0.740	0.460
2.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด	0.171	3.825	0.000***
3.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาสถาบันเพียงใด	0.173	4.039	0.000***
4.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใด	0.120	2.762	0.006**
5.ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด	0.141	2.943	0.003***
6.สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด	0.192	3.980	0.000***
7.สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใด	0.124	2.887	0.004**

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) : ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร

ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (beta)	ค่า t	Sig (P-value)
8.เพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใด	0.027	0.576	0.565
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใด	0.020	0.424	0.671
10.ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด	0.091	2.015	0.045**

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.17 พบว่า ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ได้แก่ 1) สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด ร้อยละ 19.2 2) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์และกติกาของสถานศึกษาเพียงใด ร้อยละ 17.3 3) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะจากวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด ร้อยละ 17.1 4) ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด ร้อยละ 14.1 5) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใด ร้อยละ 12.0 6) ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด ร้อยละ 9.1

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1. พบว่าที่คัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมาได้แก่ ครูวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 14.0

5.1.1.2. เพศของครูโรงเรียนเอกชนที่ถูกคัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามเป็น เพศหญิงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.5 และรองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 28.5

5.1.1.3. อายุของครูโรงเรียนเอกชนที่ถูกคัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 31-45 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาได้แก่ อายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 อายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนอายุน้อยที่สุดได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.8

5.1.1.4. ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่คัดเลือกมาทำแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี รองลงมาได้แก่ คิดเป็นร้อยละ 25.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี ส่วนประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.5

5.1.1.5. ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สำหรับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของของครู

โรงเรียนเอกชนที่มีต่อการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหาร หลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นแตกต่างกันในแต่ละด้าน สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้ ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่มีการกำหนดงบประมาณและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านการดำเนินการตามแผน มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ด้านตรวจสอบประเมินผล มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ที่ มีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ที่ มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.52 ส่วนระดับความคิดเห็นด้านการจัดการบริหารหลักสูตร มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ที่ข้อการนำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ท้ายสุดด้านประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ที่ มีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1) สมมติฐานข้อที่ 1 ศักยภาพของภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ดังต่อไปนี้ (1) ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.001 (2) ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.003 (3) ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.035

2) สมมติฐานข้อที่ 2: กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านกระบวนการทำงาน PDCA มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ดังต่อไปนี้ (1) มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.002 (2) มีการนิเทศระหว่างการทำตามโครงการหรือการสอน โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.015 (3) มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายในโดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.002 (4) มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.000

3) สมมติฐานข้อที่ 3 : การจัดการหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตรมีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านกระบวนการจัดการหลักสูตร ทั้งสามด้านนี้สอดคล้องกับศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อย่างมีประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในเขตบางกะปิ ดังต่อไปนี้ (1) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด โดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.000 (2) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาของสถานศึกษา เพียงใด โดยมีค่ายอมรับสมมติฐาน เท่ากับ 0.000 (3) ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใดโดยมีค่ายอมรับสมมติฐาน เท่ากับ 0.006 (4) ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดโดยมีค่ายอมรับสมมติฐานเท่ากับ 0.003 (5) สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด โดยมีค่ายอมรับสมมติฐาน 0.000 (6) สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใด โดยมีค่ายอมรับสมมติฐาน 0.004 (7) ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด โดยมีค่ายอมรับสมมติฐาน 0.045

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์ได้แก่ ภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานซึ่งสัมพันธ์กัน ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่สัมพันธ์กัน มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งโดยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นสอดคล้องกับ วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเขตอำเภอคลองหลวง โดย นางสาว ศศิวิมล สุขทนารักษ์ พ .ศ.2554 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับดีมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงโดยสถิติที่ได้ทดสอบได้สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ในขณะเดียวกันผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ผู้นำแบบนี้จะมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผลงาน ด้านผลิตภัณฑ์และด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมักจะไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่น ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมและความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณสมบัติอื่นของผู้นำเองมากกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและตรงกับทฤษฎีแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบเพื่อให้ผลงานออกมาดี ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ มักจะหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในทฤษฎีภาวะผู้นำ ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเราเพราะช่วยในการศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึง

ปัญหาต่างๆและแนวทางแก้ไขของผู้นำมีการกำหนดการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงสุด มีการแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ มีการทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน มีการทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ความก้าวหน้าของบุคลากรแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในทฤษฎีภาวะผู้นำ ถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเราเพราะช่วยในการศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงปัญหาต่างๆและแนวทางแก้ไขของผู้นำมีการกำหนดการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงสุด มีการแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ มีการทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน มีการทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ความก้าวหน้าของบุคลากร

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาระงานการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของภาระงานการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis ผลวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระของภาระงานการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยการจัดการคุณภาพ โดย นายธเนศวร์ ศรีศิริวัฒน์ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัยส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุ 51-60 ปี มีประสบการณ์ในด้านผู้บริหารอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมีระดับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปานกลางสามารถเป็นวิทยากรให้การอบรมได้ ส่วนการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 แต่บางกิจกรรมในแต่ละกระบวนการอาจไม่แน่ใจหรือไม่ได้ปฏิบัติให้ชัดเจน ภาระงานการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพ แบ่งเป็นกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (QBP) กระบวนการ และกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในย่อย (QWP) 8 กระบวนการกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุดว่ากระบวนการมีความเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมวิจัยให้ยอมรับและความเป็นไปได้มากที่สุดในการนำกระบวนการไปใช้ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัยมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นด้วยว่าคู่มือปฏิบัติงานการพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้วยการจัดการคุณภาพมีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เข้าร่วมการวิจัย

มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อคู่มือปฏิบัติงานพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการคุณภาพทุกด้านได้แก่ รูปแบบคู่มือการปฏิบัติงานน่าสนใจน่าอ่าน เนื้อหาของคู่มือปฏิบัติงานมีความชัดเจนในการอธิบายขั้นตอนแล้วเข้าใจง่าย เนื้อหาของคู่มือปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อเหตุการณ์ เนื้อหาของคู่มือตรงต่อความต้องการ สามารถนำกระบวนการในคู่มือไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยสถิติที่ได้ทดสอบได้สอดคล้องกับวงจรคุณภาพ (PDCA) การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุง วงจรคุณภาพ (PDCA) โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา หลักการของ วงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้ การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) ตามแนวคิดของ Deming ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากล และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน (Deming, 2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนนั้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือการทดสอบเพื่อจัดการปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนงาน Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว วงจรคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือเริ่มจากตรวจสอบสภาพการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ แนวคิดและทฤษฎี กระบวนการทำงาน PDCA นั้นถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพราะช่วยตอบคำถามในเรื่องกระบวนการทำงานในองค์กรเพื่อความสะดวกสบายในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เช่นในเรื่องการขาดความพร้อมในการทำงาน ความไม่ชำนาญในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดกำลังใจในการทำงาน มีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินใจผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มีการกำหนดงบประมาณการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศระหว่าง

การดำเนินการตามโครงการหรือการสอน มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ ประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน มีการรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลตามแผน มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงานทุกฝ่าย มีการกำกับตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข มีการนำผล ประเมินปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของการจัดการบริหารหลักสูตรมีค่าความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าค่าสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับ การบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย นายสุรเดช คำวันดี พ .ศ.2553 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับ ต่ำมาก ส่วนด้านบุคคลและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน กำหนดความต้องการจำเป็นของท้องถิ่นด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนที่ คาดหวัง ด้านการจัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาหรือกิจกรรมและด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ คู่มือครูและสื่อมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร กับด้านการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐานอยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือ ปัจจัย ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับปัจจัยด้านบุคคล โดยสถิติที่ได้ทดสอบได้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาบริหารโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำทุกขั้นตอน โดยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้ การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา บริหารโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำทุกขั้นตอน โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้ สร้างความตระหนักแก่คณะครูในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องด้วย วิธีการต่างๆ เช่น ประชุมสร้างความเข้าใจถึงการจัดทำหลักสูตรทั้งในโรงเรียน ร่วมประชุม ประจำเดือนหมู่บ้านในเขตบริการ การประชาสัมพันธ์ทางศูนย์กระจายข่าวสาร จัดทำเอกสารเผยแพร่ เป็นต้นเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการในโรงเรียนตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2544 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อจัดทำสาระ การเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมายบุคลากรในโรงเรียนโดยการศึกษาเอกสาร การส่งเข้าประชุมอบรมจาม โครงการจัดทำสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กรมวิชาการจัดขึ้นตามกลุ่มสาระที่มีความถนัด ออกแบบสอบถามข้อมูลชาวบ้านในเขตบริการของโรงเรียนเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น และ ความต้องการพัฒนาการศึกษา จัดครูในโรงเรียนเข้าประชุมอบรมการบริหารจัดการหลักสูตร การ จัดทำสาระหลักสูตรตามความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้ที่เข้าประชุมนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลให้ครู ในโรงเรียนได้รับทราบ และสร้างความเข้าใจทุกครั้ง ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ได้แก่ คณะครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนองค์กรปกครอง ท้องถิ่น ตัวแทนชุมชน เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน ระดมความคิดช่วยกันจัดทำ วิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สัดส่วนเวลา เรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามกรอบที่ได้ช่วยกันกำหนด ได้แก่ วิสัยทัศน์ จุดหมาย คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ โครงสร้างสัดส่วนเวลาเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คำอธิบายรายวิชา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ของแต่ละสาระการ เรียนรู้ ทำความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในเรื่องการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อการ เรียนรู้ที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ร่มรื่นสวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ร่วม วางแผนการแนะแนวนักเรียนทั้งในด้านการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และปัญหาด้าน ได้วางแผน การนิเทศติดตามไว้เป็นระยะเพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามทิศทางและ เป้าหมายที่วางไว้อย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

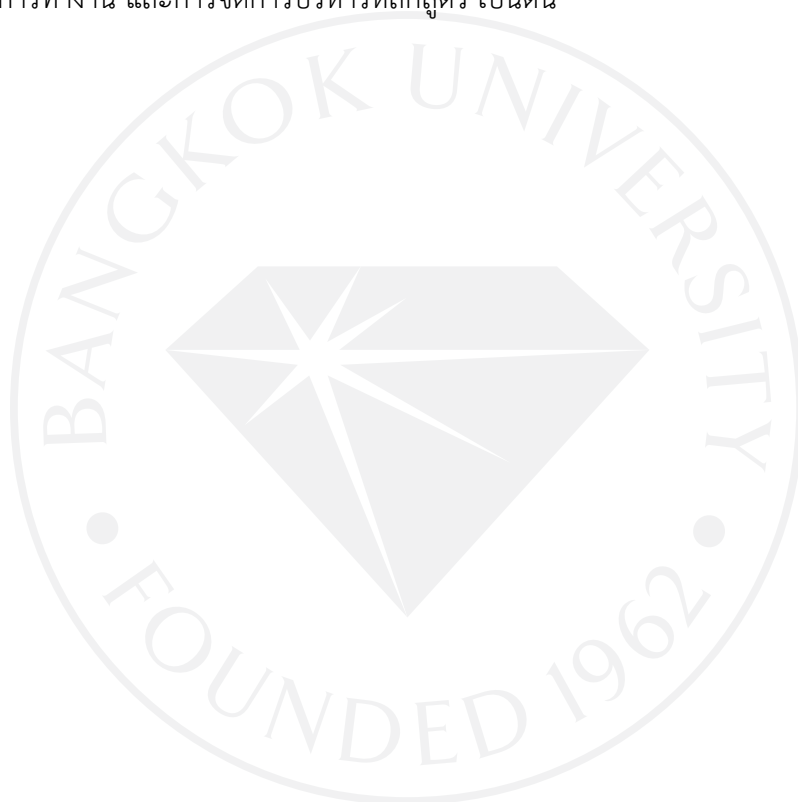
5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

ศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ต้อง ได้รับพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถต่อไป เนื่องจากบุคลากร กระบวนการทำงาน และการ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ล้วนเป็นสิ่งที่ควรได้รับการต่อยอดศึกษาวิจัยและพัฒนายิ่งขึ้นไป เพื่อให้ ทันกับยุคสมัย และความเปลี่ยนแปลงจากภาวะแวดล้อมทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดย ประเด็นที่เสนอแนะที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการทำงานในโรงเรียนเอกชนได้ต่อไป ได้แก่ กระบวนการทำงานของครู/บุคลากร เพราะทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ล้วนเป็นกลไกในการ ขับเคลื่อนให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อผลการศึกษาพัฒนาเยาวชนซึ่งจะเป็นผลผลิตทางการศึกษาที่ดีให้

ได้มากที่สุดต่อไป ซึ่งแน่นอนที่สุดผลตอบแทนของผลผลิตทางการศึกษา (เยาวชนเหล่านี้) จะส่งผลดีต่อประเทศชาติในอนาคตต่อไป

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงศักยภาพของภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ทำให้เห็นถึงจุดสำคัญ และจุดบกพร่องของ การดำเนินงาน เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงให้การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างจริงแท้ ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตร เป็นต้น



บรรณานุกรม

- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). *ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน.เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การประเมินผลนโยบาย*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนวัฒน์ ศรีศิริวัฒน์. (2555). *การพัฒนากระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้วยการจัดการคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ : เทคนิคการแก้ปัญหาแบบลียามาว่า*. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.
- มธุมนต์ แคเทอร์เรนซ์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุกตนันท์ ทวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนเขตอำเภอคลองหลวง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คส์ลิงค์.
- สุพาลีตร สมเขาใหญ่. (2542). *วงจรคุณภาพชีวิต*. สืบค้นจาก http://www.vru.ac.th/meeting_board/2556_02.../4.2.1/.../.
- สุพิศ รจนารักษ์. (2555). *ทฤษฎีภาวะผู้นำ*. สืบค้นจาก http://www.drwathits.com/094/10AUG54_N/trait%20behavior%20situational%20Transformational.pdf.
- สุรเดช คำวันดี. (2553). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เสนห์ สุวิธรรมา. (2556). *หลักการของวงจรคุณภาพ*. สืบค้นจาก <http://www.suphan.dusit.ac.th/ins/PDCA.pdf>.
- Bass , B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York : Free.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55

Taba, H. (1962). *Curriculum development: theory and practice*. New York : Harcourt,

Sadler, P. (1997). *Leadership*. London : Kogan.



ภาคผนวก





แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา เขต บางกะปิ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำ
กระบวนการทำงาน และการจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
เอกชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากครูโรงเรียนเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่
ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและเพื่อใช้
ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ขอขอบพระคุณครูโรงเรียนเอกชนทุกท่านที่กรุณาสละ
เวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมคำลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ตำแหน่งหน้าที่

ครูวิชาการ ครูผู้สอน

1.2 เพศ

ชาย หญิง

1.3 อายุ

25 - 30 ปี 31 - 45 ปี 46 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์ในการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน

1 - 3 ปี 4 - 6 ปี 7 - 9 ปี 10 ปี

ขึ้นไป

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำ

คำชี้แจง ภาวะผู้นำของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

พฤติกรรมผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย					
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ					
4. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน					
5. ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด					
6. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นเมื่อพูดถึงสิ่งที่ต้องทำ					
7. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
8. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน					
9. ผู้บริหารทุ่มเทตั้งใจอย่างเต็มที่ในการจัดการกับข้อผิดพลาดต่างๆ					
10. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูรายบุคคล					

ตอนที่ 2 ศึกษากระบวนการทำงาน

คำชี้แจง กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มากน้อย

เพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

กระบวนการทำงาน (PDCA)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางแผนการปฏิบัติงาน (PLAN)					
1.มีการวิเคราะห์แผนก่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างงาน					
2.มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ					
3.มีการกำหนดกฎเกณฑ์การตัดสินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพ					
4.มีการวางแผนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล					
5.มีการกำหนดงบประมาณและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					
การดำเนินการตามแผน (DO)					
6.มีการจัดการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
7.มีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี					
8.มีการดำเนินการตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน					
9.มีการใช้ข้อมูลจริงเพื่อประเมินและปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ					

กระบวนการทำงาน (PDCA)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10.มีการนิเทศระหว่างการทำตาม โครงการหรือการสอน					
การตรวจสอบประเมินผล (CHECK) 11.มีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และประเมินผล					
12.มีการจัดระบบตรวจสอบและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ					
13.มีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการ ตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการ ประเมินคุณภาพภายใน					
14.มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ ประเมินผลตามแผน					
15.มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ เป้าหมาย					
16.มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการ ดำเนินงานทุกฝ่าย					
17.มีการกำกับตรวจติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง					
การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION) 18.มีการตั้งคณะกรรมการแก้ไขปรับปรุง การดำเนินงาน					
19.มีการนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข					

กระบวนการทำงาน (PDCA)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20.มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง					
21.รายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
22.สรุปผลการแก้ไข ปรับปรุงและเผยแพร่ให้แก่สาธารณชนทราบชัดเจน					

ตอนที่ 3 การจัดการบริหารหลักสูตร

คำชี้แจง การจัดการบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การจัดการบริหารหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.โรงเรียนสร้างความตระหนักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน					
2.โรงเรียนสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้แก่ ผู้ปกครอง และชุมชน					
3.บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
4.คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					

การจัดการบริหารหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพียงพอแก่การนำไปจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
6.ผู้บริหาร ครู นักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
7.วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน					
8.การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
9.นำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
10.จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

คำชี้แจง ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง

ในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

- 5 = ประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด
 4 = ประสิทธิภาพในการบริหารงานมาก
 3 = ประสิทธิภาพในการบริหารงานปานกลาง
 2 = ประสิทธิภาพในการบริหารงานน้อย
 1 = ประสิทธิภาพในการบริหารงานน้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	ระดับประสิทธิผลในการบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
1.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดเพียงใด					
2.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรเพียงใด					
3.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และกติกาสถาบันเพียงใด					
4.ท่านเห็นว่านักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า และนำความรู้มาพัฒนาตนเองเพียงใด					
5.ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้และใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใด					
6.สถานศึกษาของท่านต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้มากน้อยเพียงใด					

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	ระดับประสิทธิผลในการบริหารงาน				
	5	4	3	2	1
7.สถานศึกษาของท่านมีการนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากน้อยเพียงใด					
8.เพื่อมีปัญหาเร่งด่วน หรือ เหตุการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา ครูสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ดีเพียงใด					
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูในสถานศึกษาได้ดีเพียงใด					
10.ผู้บริหารและครู สามารถร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด					

☺ ขอขอบคุณในความร่วมมือ ☺

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

สิขรินทร์ วงษ์อ่อน

อีเมล

Sikharin_prite@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2556



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 18 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) สิขรินทร์ วงษ์อ่อน อยู่บ้านเลขที่ 1193/2
ซอย ถนน ภาณุวงศ์ ตำบล/แขวง พญาไท
อำเภอ/เขต พญาไท จังหวัด กทม รหัสไปรษณีย์ 10240
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560200417
ระดับปริญญา ตรี โท เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาลักษณะของผู้นำ กระบวนการทำงาน และผลสัมฤทธิ์
บริหารองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานโรงเรียนเอกชน
เขตพญาไท

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาฉบับนี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพัฒน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร