

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

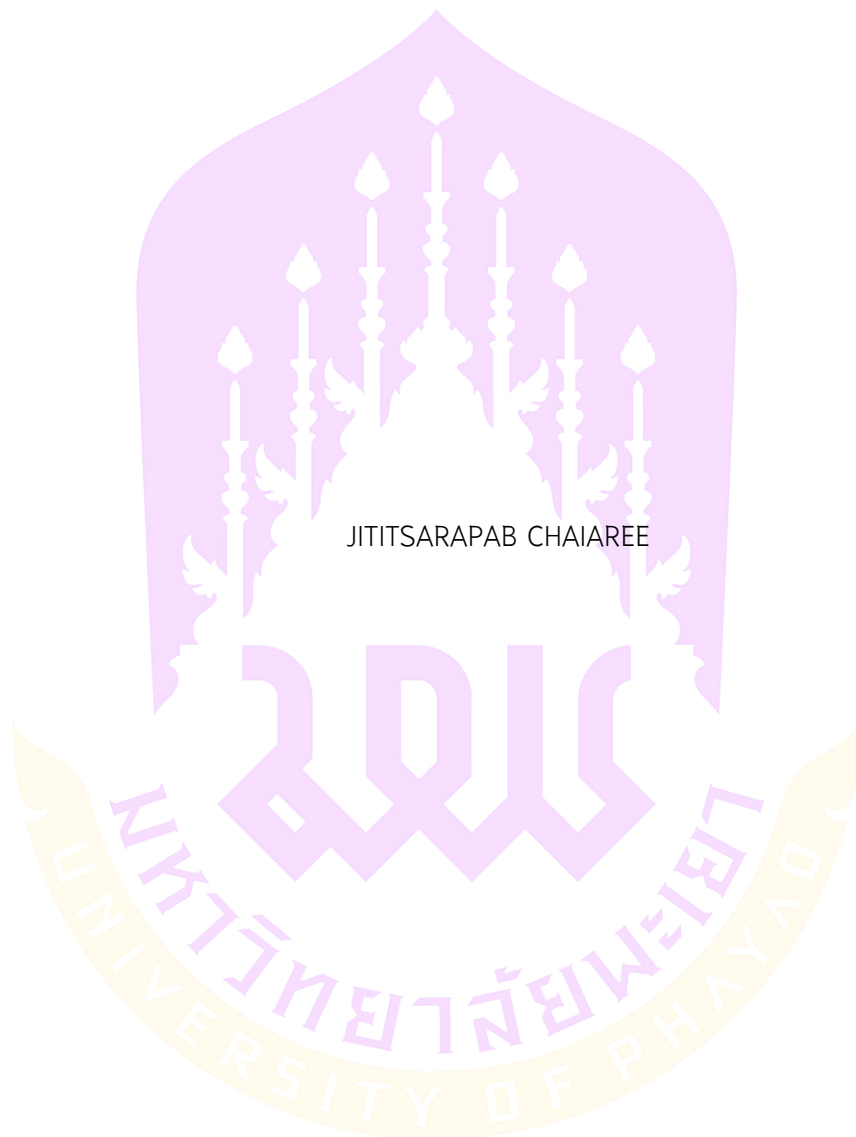
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายคอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE DOI SANTIKHIRI EDUCATION NETWORK UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



JITTSARAPAB CHAIAREE

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ จิตอิสรภาพ ใจอารีย์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. วัชร จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	จิตติสรภาพ ใจอารีย์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. วชิระ จตุพร
คำสำคัญ:	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อ
ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย
การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ในกลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563
รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย
การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้
คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่นตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะ
การสื่อสารที่ดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพ
การเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิของผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่าง
ระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

Title: THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE DOI SANTIKHIRI EDUCATION NETWORK UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Author: Jititsarapab Chaiaree, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2020

Advisor: Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Transformational Leadership, Transformational Leadership of School Administrators

ABSTRACT

This study aimed to study the transformational leadership level of the school administrators. In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to study recommendations for developing transformational leadership among school administrators. In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 The population used in the study were 6 school administrators, 2 deputy administrators, and 94 teachers in the Doi Santikhiri Education Network. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, a total of 102 people. The statistics used in data analysis are frequency values. Percentage, Mean and Standard Deviation The results of the study showed that 1) transformational leadership levels of school administrators In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. 2) The feedback of the respondents on the strategic leadership of the school administrators. When considered individually, it was found that On the ideological influence, it was found that the school administrators should adhere to the ideology Aiming to develop learners mainly With moral knowledge Upright Be firm and aware of their roles and duties. For inspiration, it was found that School administrators should be more positive than negative ones. Have good communication skills In terms of cognitive stimulation, it was found that administrators should be knowledgeable, understand the changing conditions in the Age of Education 4.0, and in considering the individuality. School administrators promote and support democratic opinion. Respect the rights of others, recognize differences between individuals, and accept differences. To assign tasks that are suitable for each person's potential.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอิงจาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและ ขอเสนอแนะเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายธวัชชัย ทนุดัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหก และนายวิทยา ทากัน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านร่องขุนป่าช้า ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นพื้นที่ ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับ ผู้สนใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

จิตติสรภาพ ใจอารีย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	6
บทที่ 2	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ภาวะผู้นำ.....	8
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	12
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	26
บริบทกลุ่มเครือข่ายการศึกษาออยสันติคีรี สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
บทที่ 3.....	45
วิธีดำเนินการศึกษา.....	45
ประชากร.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3.....	51
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	57
บทที่ 5.....	61
บทสรุป.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
 เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)80

ประวัติผู้วิจัย82



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร.....	21
ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม	51
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	52
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	53
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	54
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	56
ตาราง 9 แสดงรายการข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	58

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	44
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง ทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทลาย และซับซ้อนเป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญ ต่อ การพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2557, สื่อออนไลน์)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทาง ร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้ คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมที่งดงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นให้พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ โดยมุ่งให้ ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการเป็น พลเมือง โดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่าง ต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 66)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 203-204)

ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นกรมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553, หน้า 31)

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสันติคีรี โรงเรียน บ้านกลาง โรงเรียนบ้านแม่เตอ โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ โรงเรียนบ้านใหม่สันติ และโรงเรียนราษฎร์พัฒนา ที่ตั้งของโรงเรียนอยู่บริเวณพื้นที่สูง สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 3 ครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูไม่ครบชั้น ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น ขาดงบประมาณ รวมถึงครอบคลุมนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาครูแต่กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องตอบตัวชี้วัดตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ความชำนาญความแม่นยำในการนำกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานลงสู่การปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 24-27) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 47)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติวิธี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 การศึกษาประเด็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กร ให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร การกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง การรับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และการอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี การชักนำให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิถีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ การเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์กร การอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน การให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม และการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่ การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องได้ การให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน การมุ่งมั่นพัฒนาอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้น และการทำงานที่ดีขึ้น ทหารแสวงหานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุนวิธีการและแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน การรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวเองผู้ร่วมงาน การใช้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563

ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสันติคีรี โรงเรียนบ้านใหม่สันติ โรงเรียนบ้านแม่เตอ โรงเรียนบ้านกลาง โรงเรียนราษฎร์พัฒนาและโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี ได้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดประเด็นการศึกษา ตามหัวข้อดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 การบริหารวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารทั่วไป
4. บริบทกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

สมุทรา ชำนาญ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความหมายของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุ ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บริหารจะให้มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 2001, p. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) ยุกส์ (Yukl, 2006, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้องค์การประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พิมพกา ธรรมสิทธิ(2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่นความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินการกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

2.3 ผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่มฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

2.4 ภาวะผู้นำเป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิริศาสตร์นันท์ (2555, หน้า 17)กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ การขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม ถ้าขาดภาวะผู้นำไม่สามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลหลายคน ซึ่งจะมากปริมาณมากหรือปริมาณน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงาน แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันในหลายเรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในโครงการหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีความยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้ สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและอีกประการที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเกิดขึ้นในตัวจึงจะทำให้ผู้ตามยอม เชื่อใจ ไว้วางใจ และศรัทธา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะ ในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานว่าพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมากภาวะผู้นำของผู้บริหารสานักศึกษายังมีความสำคัญ เพราะเป็นผู้นำที่จะนำพาสถาบันศึกษาไปสู่ความสำเร็จอันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327-336) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำได้แก่ ความมีพลังและความพยายามเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างรอบด้าน คุณลักษณะดังกล่าวเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่อาจทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่า การจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความประพฤติหรือพฤติกรรม มีทักษะความสามารถและความทัศนคติหรือเจตคติที่ดี ซึ่งสามารถจำแนกพฤติกรรมดังกล่าวได้ 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรม ซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิเดลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถ ด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใส ศรัทธา เป็นผู้ที่

แบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูปแนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านควมมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์บุคลิกภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553, หน้า 17) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการ ตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหารมีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 40-42) ได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นหลักทฤษฎีที่อธิบายถึงความสำเร็จที่ผู้นำได้กระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ มากกว่าการให้ความสำคัญที่จะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 71) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 143) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรเพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าเปลี่ยนขององค์กรภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำเปลี่ยนพยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าเปลี่ยนของผู้นำ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุณเจริญ (2550, หน้า 143 อ้างอิงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559, หน้า 63) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่าจากปัจจัยที่คาบเกี่ยวกัน ได้แก่

1.1 โดยการยกระดับความตระหนักและความรับรู้ของผู้ตามถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้

1.2 โดยการทำให้ผู้ตามมองเห็นผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะเห็นความสำคัญ of ประโยชน์ของทีมงานหรือองค์กรโดยรวม

1.3 โดยวิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบของความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างขึ้น

2. ภาวะเปลี่ยนสภาพ จึงประกอบด้วย

2.1 การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม

2.2 การสร้างแรงดลใจ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายคน

2.5 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.6 การดำรงไว้ซึ่งอำนาจระหว่างบุคคล

3. สิ่งที้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกระทำ ประกอบด้วย

3.1 ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรักและมีความภูมิใจต่องานที่ทำ

3.2 แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำ

3.3 ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา

3.4 คิดออกไปนอกรอบของงานไปสู่อนาคต

3.5 เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่อนาคตอยู่ในกระแสของ

องค์การตลอดเวลา

3.6 ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ

3.8 ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มฟัง

3.9 ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงาน

3.10 พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานรายคน

3.11 คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3.12 กระตุ้นคนอื่นให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใคร

เมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว

3.13 แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับ

จากผู้ตาม

3.14 เอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้าและเป็น

อุปสรรคอยู่ตลอดเวลา

มยุรี ทรัพย์บุญ (2551, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายในองค์กรมาจากภายนอก

2. ระยะเวลาและระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงเป็นสัดส่วนโดยตรงต่อความเข้มของเรื่องจริงจากระบบใหม่

3. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจะเกิดขึ้นเสมอ หากผู้บริหารระดับสูงมาจากภายในองค์กร

4. ระบบการตอบสนองความต้องการของชีวิตต่อการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของแรงกดดันในครั้งแรก

5. จำนวนของวิธีการใหม่ ๆ จะเป็นอันตรายส่วนผกผันต่อระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

6. องค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อย

7. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีน้อยลง

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามปรัชญาศาสตร์ที่เป็นประการสำคัญขององค์กรที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมประกอบขึ้นเป็นตัวแปรที่จะช่วยจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายและส่งผลถึงอนาคต โดยที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานวิธีการทำงานอย่างชัดเจนเอาใจใส่และแนวทางให้ผู้ตามยอมรับตนเอง พร้อมทั้งต้องยอมรับในความต้องการของผู้ตามเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดผู้นำจะให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นการตอบแทน เช่น คำชมเชยให้เวลาพิเศษขึ้นเงินเดือนให้โบนัสเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง คือ เบิร์น (Burns, 1978 อ้างอิงใน จีรวัดฐ์ บุญวัฒนาภรณ์. 2556, หน้า 93) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการ ผู้ที่เป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งในทางกลับกันผู้ที่เป็นผู้ตามก็จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการแก้ไขพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้นำด้วย ทฤษฎีของเบอร์นกล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมในการพยายามให้ความสำคัญในการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยกระบวนการเปลี่ยนแนวคิด เปลี่ยนค่านิยมทางด้านสังคมให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความเป็นสันติภาพ ความยุติธรรม และไม่ยึดอารมณ์เป็นหลัก อาทิ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบิร์น กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างของบุคคลในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership.) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำมุ่งใช้รางวัลหรือผลประโยชน์ตามความต้องการของผู้ตามเพื่อให้งานสำเร็จ และผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือการเปลี่ยนผู้นำให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม และเปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ตาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และก่อให้เกิดผู้ตามที่มีอุดมการณ์ ค่านิยมเชิงจริยธรรม และจิตสำนึก

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) การเปลี่ยนจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1985, pp 14-15) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่า มี 3 องค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลต่อมาเบส และ ฮิวลิโอ ฌได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง เพิ่มอีก 1 องค์ประกอบคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษที่ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกิดการยอมรับนับถือ เชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาพวกเขาชนะอุปสรรคผู้นำสัญลักษณ์แห่งชัยชนะและความสำเร็จของผู้ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ยังมีความสามารถสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจได้ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้นได้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำปลอบใจให้กำลังใจ แล้วเร้าอารมณ์ผู้ตามด้วยคำพูดและการกระทำของตน เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเร้าแรง มีชีวิตชีวา กระตือรือร้นและมีความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และจะทำเพื่อกลุ่มและผูกพันกับจุดมุ่งหมายของผู้นำ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) แบบสไตน์ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความตื่นตัว และมีการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา เกิดความคิดและจินตนาการ ผู้นำจะไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ผู้นำจะตั้งความคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จากผู้ตาม โดยเน้นที่การพิจารณาถึงลักษณะ ธรรมชาติของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ปัญหา สามารถมีจิตสำนึกในการจัดอันดับ ความสำคัญของงานรวมทั้งการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสติปัญญาเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจ สรุปได้ว่าผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ

4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) แบบสไตน์ได้อธิบายการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

4.1 การคำนึงถึงพัฒนาการ (A development Orientation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงต้องประเมิน ศักยภาพของผู้ตาม ทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบัน และสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามและมอบหมายงานเพื่อช่วย พัฒนาความสามารถและตอบสนองความต้องการของ ผู้ตาม พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนาของผู้นำ (Developmentally oriented behavior) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Career counselling) การสังเกตอย่างใกล้ชิดและมีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้นำควรมีการมอบหมายงาน (Delegation) เพื่อเป็นการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและการให้ผู้ตามได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

4.2 การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) โดยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะพบปะ อย่างคั่นเคยและเป็นกันเองกับผู้ตามแต่ละระดับเป็นรายบุคคล ส่งเสริมการติดต่อ สื่อสารแบบ 2 ทางทำให้ผู้ตามมีโอกาสได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ได้ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมากขึ้น และให้ผู้ตามได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ โดยที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ

เรื่องราวความเคลื่อนไหวและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลแก่ผู้ตามด้วยตนเองจะทำให้ผู้ตามมีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ของผู้นำที่มีปฏิกริยา ความต้องการของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดเป็นผลให้ผู้ตามยอมรับนับถือผู้นำ

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่า เป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย องค์ประกอบ ดังนี้

1. Bass and Avoli (1985, pp. 120–123 อ้างอิงใน จีรวัดฐ์ บุญวัฒนาภรณ์, 2556, หน้า 94) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตาม เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-*IS*) การกระตุ้นเซาร์ปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นเซาร์ปัญญา เพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือขาด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโน้ตค้น แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการโต้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ

1.4 การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-*IC*) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) แบบสและ อโวลีโอ (Bass) and Avolio, 1985, pp. 120-123 อ้างอิงใน จีรวุฒิสถ์ บุญวัฒนาภรณ์, 2556, หน้า 94) กล่าวว่ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-*IC*) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) พิจารณาเพื่อยกระดับความต้องการของตัวผู้ตาม โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำและผู้ตามเป็นรายบุคคล ใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามบ้าง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงานเพื่อให้ผู้ตามแสดงและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถบูรณาการความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2. Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827-832) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bernard M. Bass โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 การสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา เลื่อมใส จนแบบอย่างที่ดีงามให้กับผู้ตาม จนทำให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมเลียนแบบจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามจนทำให้ผู้ตามเกิดพลังในการปฏิบัติงาน ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจและพยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.3 การคำนึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยคำนึงความเป็นเอกบุคคผล ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การพัฒนาศักยภาพของผู้ตามโดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล การให้คำแนะนำ คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือหรือทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม การคำนึงความเป็นเอกัตถะบุคคลเป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม

2.4 การกระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์เกิดความเข้าใจ และสามารถใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา

2.5 การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ วิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดย บอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับ ตามต้องการเมื่องานสำเร็จ การอธิบายวิธีการทำงานและผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการให้รางวัลอาจเป็นค่ายกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบ การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่นการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

3. James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly (2000, pp. 15-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

3.1 บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

3.2 ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ การใส่ใจความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป

3.3 การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างมีเหตุมีผล โดยการประเมินจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.4 รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ การสนับสนุนของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามทราบในสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้รับรางวัลที่พึงปรารถนา

3.5 การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้น ๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลา

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้สรุปได้ว่า นักวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบไว้สอดคล้องกันสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	Cherry, 2013 (2013)	Bass And Avoli.(1985)	Julian Barling, Tom Weber & James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly (2000)	Chiertz, (2013)	ความถี่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี		✓	✓	✓	4*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	4*
3. การกระตุ้นทางปัญญา		✓	✓	✓	4*
4. การคำนึงถึงความเป็นอัตถะบุคคล		✓	✓	✓	4*
5. รางวัลเกินคาดหมาย				✓	1
6. การบริหารด้วยการละเว้น				✓	1
7. ให้รางวัลตามสถานการณ์				✓	1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	Cherry, 2013 (2013)	Bass And Avolio,(1985)	Julian Barling, Tom Weber &	James L. Gibson, John M. Vancevich & James H. Donnelly	chietz, (2013)	ความถี่
8. มีความฉลาดทางอารมณ์	✓					1
9. การประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรมจริยธรรม	✓					1

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะจำนวน 4 ด้าน คือ 1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Bass and Avolio Z (1985, pp. 120–123) อ้างอิงใน จีรวรรณ บัญญัตินามกรณ, 2556, หน้า 94) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่คุณตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

Julian Baling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827–832) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำและเชื่อมั่นผู้นำว่าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ร่วมรับผิดชอบ ความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติ

ปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมีเป็น ลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับ ถือ เชื้อ พัง ศรัทธา พร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ การกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง การรับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชากับความเต็มใจ และการอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

Bass and Avolio (1985, pp. 120–123 อ้างอิงใน จีรวัดภู บุญวัฒนาภรณ์, 2556, หน้า 94) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตาม เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827–832) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นถึงคุณค่าและผลที่เกิดจากความท้าทายของงาน การสร้างกระบวนการทำงานแบบทีมอย่างมีความสุข (Team Spirit) ทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงอนาคตที่งดงาม การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้ผู้ตามได้ทราบ การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้โดยแสดงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การกล่าวถึงอนาคตอย่างคณมองโลกในแง่ดี การชักนำให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้

สอดคล้องกับสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ การเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์การ การอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน การให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม และการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา

Bass and Avolio (1985, pp. 120–123 อ้างอิงใน จีรวัดฐิติ บุญวัฒนาภรณ์, 2556, หน้า 94) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation- IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นเชิงปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อมเกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานขาดประสิทธิภาพเพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโมทัศน์ แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ

Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827–832) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ

และสามารถใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วย สติปัญญา

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น ในการนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่ การให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับงานที่ เกี่ยวข้องได้ การให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน การมุ่งมั่น พันฝ่าอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ การส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะ เพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้น และการทำงานที่ดีขึ้น ทหารแสวงหา นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสนับสนุนวิธีการ และแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass and Avolio (1985, pp. 120–123 อ้างอิงใน จีรวัดฐิติ บุญวัฒนาภรณ์, 2556, หน้า 94) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) พิจารณาเพื่อยกระดับความต้องการของตัวผู้ตาม โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำ และผู้ตามเป็นรายบุคคล ใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามบ้าง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงานเพื่อให้ ผู้ตามแสดงและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถบูรณาการความ ต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกรักภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของ ผลลัพธ์ที่กำหนด

Julian Barling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, pp. 827–832) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงความต้องการและความ แตกต่างของ แต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยคำนึงความ เป็นเอกบุคคล ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ที่สนับสนุนการ เรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วย พัฒนาศักยภาพของ ผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะหรือเป็นที่เล็งใจให้แก่ผู้ตามหรือ ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงความเป็นเอกัตถะบุคคลเป็นลักษณะสำคัญ ของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำ และสมรรถนะในการผลิตของ ผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับ

การหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน การรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวเอง การให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การบริหารวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วันทนา เมืองจันทร์ (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่ รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมาย ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการซึ่งได้แก่ นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการหมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า22) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร วิชาการเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนอื่น ๆ เป็นงาน ที่มาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1-2) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ การบริหารวิชาการเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรม นักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหาร การเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์ กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

วันทนา เมืองจันทร์ (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร วิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่ต้อง ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษานั้นคือ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุข มีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามที่ชาติต้องการ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นงานหลักของ สถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาคุณภาพของสถานศึกษาและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

1.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

จันทร์ธานี สงวณนาม (2551, หน้า 150) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหาร วิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550ก, หน้า 29-30 อ้างอิงใน ฐมากร เจตีย์คำ. 2559, หน้า 23) ได้กำหนดถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานวิชาการเป็นการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนในแต่ละวิชา การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการให้แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

ไตรรัตน์ โภคพลากร (2551, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ เป็นผู้นำในการวางแผนการใช้จ่ายแล้วคอยควบคุมดูแลตรวจสอบการใช้จ่ายและปฏิบัติงาน

อาภรณ์ แกวสลับศรี (2552, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ

1. การวางแผนการเงินในสถานศึกษา การคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อการได้มาหรือจ่ายไปซึ่งเงินของสถานศึกษา เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศรายได้ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

2. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยส่วนรวม เช่น ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงินเพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบเงิน และสินทรัพย์ของสถานศึกษา

4. การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการเศรษฐศาสตร์ หลักการทางบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณเป็นความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 3) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ ยุคปัจจุบัน

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทั้งหมดเกี่ยวกับคนหรือบุคคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างพอเพียงในการทำภารกิจและปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นับแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

กิติ ตย์คานนท์ (2553, หน้า 71-73) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นตามทฤษฎีขององค์กร ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ

1. งานซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ และเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิถีดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

2. คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยต้องดำเนินการเป็นกระบวนการรอบคอบ และระมัดระวัง เนื่องจากหากกระทบในขั้นตอนหนึ่งก็อาจส่งผลกระทบต่อขั้นอื่นได้ จึงพบว่าองค์กร ในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจและให้ความสนใจกับทรัพยากรมากขึ้น อีกทั้งพื้นฐานที่ว่า คนจะต้องยอมรับเกียรติภูมิ ค่าของความเป็นคน การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันและการให้การยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรและทำให้พวกเขายอมรับอุทิศกายและใจเพื่อองค์กรของพวกเขาอย่างไม่เห็นแก่เห็นดีเห็นงามและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจึงส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตนมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้นมีองค์ประกอบสำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือ งานและคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารงานงานจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี

4. การบริหารทั่วไป

4.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

นุกูล นิยมไทย (2554, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจหนึ่งของสถานศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นการดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานส่งเสริม สนับสนุนวิชาการงบประมาณ และบุคลากรการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดระบบบริหาร องค์กรเป็นการให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักการ บริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 64) ได้ให้ความสำคัญถึงการบริหารทั่วไป ไว้ว่า เป็นการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและ มาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภารตี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 280) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของ การบริหารงานทั่วไปว่ามีความสำคัญมากต่อหน่วยงานการศึกษาหรือสถานศึกษา เปรียบเสมือนเป็นหัวใจเลยทีเดียวกเพราะการบริหารงานทั่วไปทุก ๆ ด้านเป็นการตอบสนอง ความต้องการของครูและนักเรียนที่ทำการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของ การบริหารทั่วไปก็เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีหรือ วิชาการที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ คุณคุณธรรมสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ จัดระบบบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี

บทบาทและหลักการในการประสานงานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการ การศึกษาทุกรูปแบบ

4.3 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

ปริญญา ตันสกุล (2551, หน้า 2 อ้างอิงใน ชูมากร เจตีย์คำ, 2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน นुकูล นิยมไทย (2554, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้

ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
 - 1.1 งานสารบรรณ
 - 1.2 งานธุรการทั่วไป
2. งานทะเบียน
 - 2.1 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 2.2 การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
 - 2.3 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.4 การจัดระบบควบคุมภายใน
3. งานอาคารสถานที่
4. การพานักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา
5. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
7. การวางแผนการบริหารการศึกษา
8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการรับนักเรียน ส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงาน สถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานและการบริการสาธารณะ

บริบทกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน รายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ตั้งอยู่ ณ บ้านพนาสวรรค์ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย 57110 สภาพพื้นที่ อยู่ในชุมชนชาวไทยภูเขา อยู่ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประมาณ 60 กิโลเมตร เส้นทางคมนาคมเป็นถนนคดเคี้ยวไปตามภูเขา มีถนน มีไฟฟ้า มีน้ำประปาภูเขา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน ครูจำนวน 10 คน และนักเรียน จำนวน 130 คน

2. โรงเรียนบ้านสันติคีรี

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านสันติคีรี เดิมชื่อโรงเรียนสันติคีรี (บ้านแม่สลอง) ตั้งอยู่เลขที่ 88 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล-ป.6 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ครู จำนวน 38 คน และมีนักเรียนจำนวน 1,030 คน

3. โรงเรียนบ้านกลาง

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 16 ตำบล แม่สลองนอก อำเภอ แม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เนื้อที่ 25 ไร่ เขตพื้นที่บริการ หมู่บ้านในเขตบริการมี 4 หมู่บ้านคือ หมู่ที่ 1 บ้านอาหม่ม หมู่ที่ 4 บ้านกลาง, หมู่ 6 บ้านธาตุ และหมู่ที่ 11 บ้านป่าคา (สามัคคี) มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 19 คน และมีนักเรียน จำนวน 353 คน

4. โรงเรียนบ้านแม่เตอ

ข้อมูลพื้นฐาน

ตั้งอยู่เลขที่ 111 หมู่ที่ 10 ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาเชียงราย เขต 3 จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล-ป.6 มี นายโกวิท โกแสนตอเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 66 คน มีครูประจำการ 5 คน และครูอัตราจ้าง 2 คน

5. โรงเรียนบ้านใหม่สันติ

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านใหม่สันติเดิมตั้งอยู่ในเขตบ้านใหม่สันติบนดอยแม่สลอง หมู่ที่ 18 ต.ป่าซาง อ.แม่จัน จ.เชียงราย ปัจจุบันแบ่งเขตการปกครองใหม่ มีการตั้งกิ่งอำเภอแม่ฟ้าหลวง จึงมาอยู่ในเขตบ้านใหม่สันติหมู่ที่ 1 (ปักก 7) ต.แม่สลองนอก อ.แม่ฟ้าหลวง จ.เชียงราย มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 14 คน และมีนักเรียนจำนวน 119 คน

6. โรงเรียนราษฎร์พัฒนา

ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนราษฎร์พัฒนา เดิมเรียกว่า โรงเรียนบ้านกลาง สาขาห้องเรียนบ้านอาแปะ ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 บ้านอาแปะ ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 10 คน และมีนักเรียนจำนวน 98 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พูลสุข ธรรมสุนทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 42 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตรา ทรัพย์โถม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถม สก ลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม สก ลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ประสิทธิผลการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน 43 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันในอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม สก ลนคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) ประสิทธิผลการ บริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มี ลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถม สก ลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก และ 10) แนวทางการ ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงาน แนวนโยบายและแผนดำเนินการใหม่ ควรมีการตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ การแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ โรงเรียนควรจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหา ในการจัดการเรียน

การสอน ความต้องการของชุมชนและสังคมภูมิปัญญา เสริมสร้างประสิทธิภาพ การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างปฏิบัติ

สุวรรณ คำมา (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธันตกร ไชยมงคล (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ความมีปารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556, หน้า 76-78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ สนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 58) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริม บุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผน การปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐาน ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

นารินทร์ เดชสะท้าน (2557 หน้า 90) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู ผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า 2.1) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศน์ ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตามในระดับสูง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2.2) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุน ผู้ตาม เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ในระดับสูงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ 3.1) ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องได้รับ ความร่วมมือจากทุกฝ่าย เข้ากับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องทุ่มเทและเสียสละ เวลา ความรู้ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กร 3.2) ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรมี การพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และหาแนวทาง แก้ปัญหาร่วมกัน มีการนิเทศและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง 3.3) ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ควรมีการวางแผนในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของ โรงเรียน ร่วมกับคณะครู ควรประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของ โรงเรียน ร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหา และกระตุ้นให้ครูทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3.4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสร้างความท้าทายและเสริมแรงครู อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ให้กำลังใจบุคลากร ตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานของตน 3.5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ควรประพฤติตนเป็นอย่างที่ ดี เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทุ่มเทในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม ทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเกิดความภาคภูมิใจ และมีความศรัทธา 3.6) ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ควรสร้างความมั่นใจ ความเชื่อ และความคาดหวังแก่ครูว่าจะทำงานได้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครู ทำผลงานที่

เป็นเลิศของตนเอง เพื่อให้ครูทุกคนหาจุดเด่นของตนเอง นำไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูได้คิดหาสิ่งใหม่ ๆ และมีการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานมุ่งไปที่เป้าหมาย เดียวกันให้สำเร็จ

สายไสว พรหมหลวง (2558, หน้า 74) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมี วิสัยทัศน์ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการ พัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการวัดผล ประเมินผลและด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบ การประกัน คุณภาพ ด้านการแนะแนว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศ การศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า 1.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น ผู้บริหารสามารถ ระดมกำลังคน เพื่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเสียสละประ โยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 1.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อบรรลุผล การปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจนผู้บริหารให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน

1.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสวงหานวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่ ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 1.4) ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อ ผู้ร่วมงานเป็นเอกัตบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารแบบตามสบาย ด้านการให้ รางวัลตามสถานการณ์ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า 2.1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารบอกอย่างชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับอะไร ถ้าทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารบอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำ เพื่อจะได้รับรางวัลความพยายามในการทำ สิ่งนั้น ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือผู้ร่วมงานเมื่อทำงานได้ดี 2.2) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเข้ามาแก้ไขเมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ และผู้บริหารค้นหาข้อผิดพลาดของตนเอง ก่อนที่จะให้ความคิดเห็นแก่ ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน 2.3) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่ล้มเหลวเพื่อทำให้ได้มาตรฐานที่กำหนด ผู้บริหารบอก ผู้ร่วมงานในสิ่งที่เขาทำผิดมากกว่าสิ่งที่เขาทำถูก ผู้บริหารไม่เข้าไปแก้ปัญหานั้น จนกว่าปัญหานั้น จะถึงขั้นรุนแรง 2.4) ด้านการบริหารแบบตามสบาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่

ผู้บริหารไม่ถาม ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานผู้ใต้บังคับบัญชา ยกเว้นจำเป็นจริง ๆ ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหมือนกับไม่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารไม่ตัดสินใจหรือให้แรงจูงใจแก่ผู้ตาม ผู้บริหารยอมรับสิ่งใดก็ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทำก็ตกลงด้วยเสมอ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 3.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการบริหารแบบตามสบาย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

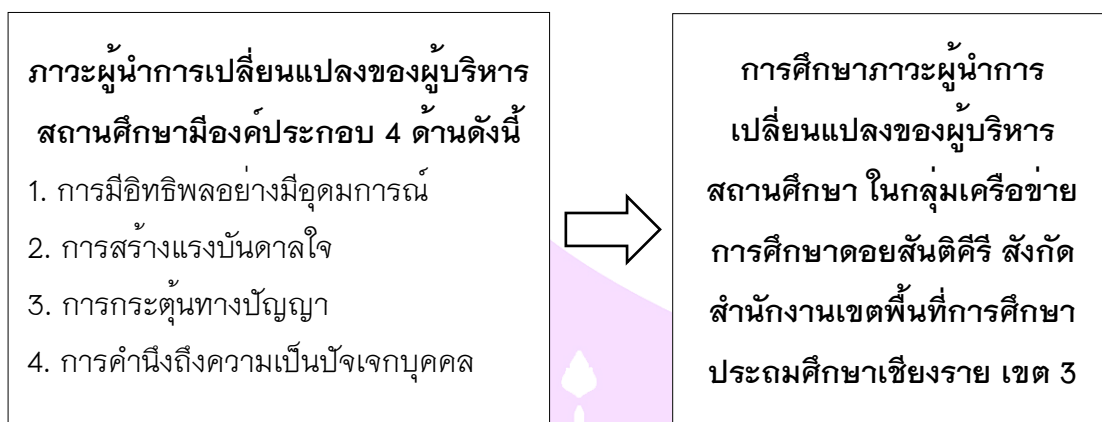
ธุมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 13-23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาก็คือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติ ภารกิจส่วนผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดอยู่ในระดับต่ำสุด 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาก็คือผู้บริหารอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันส่วนผู้บริหารกระตุ้นการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมอยู่เสมอ อยู่ในระดับต่ำสุด 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาก็คือผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ไขปัญหาการทำงาน ส่วนผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำสุด 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารชี้แจงแนวทางและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาก็คือผู้บริหารมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ด้วยการพบปะพูดคุยเป็นรายบุคคลส่วนผู้บริหารเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 102 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากร			รวม
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	
พนาสวรรค์	1	-	9	10
บ้านแม่เตอ	1	-	4	5
บ้านกลาง	1	-	19	20
บ้านใหม่สันติ	1	-	14	15
ราษฎร์พัฒนา	1	-	10	11
บ้านสันติคีรี	1	2	38	41
รวม	6	2	94	102

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลั่นกรองจาก อาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยให้ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 67)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้และทุกข้อได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามทั้งหมดนับเท่ากับ 0.97

5. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาคอยสันติคีรี โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 102 ฉบับ

2. ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้เกณฑ์ตามระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า103)

4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่

ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย การศึกษาโดยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	50	49.02
2) หญิง	52	50.98
รวม	102	100.00
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1) ปริญญาตรี	62	60.78
2) ปริญญาโท	37	36.27
3) ปริญญาเอก	3	2.94
รวม	102	100.00
3. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	8	7.84
2) ครูผู้สอน	94	92.16
รวม	102	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 10 ปี	30	29.41
2) 10-19 ปี	42	41.18
3) 20-29 ปี	21	20.59
4) 30 ปีขึ้นไป	9	8.82
รวม	102	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากร 102 คน เป็นเพศชาย จำนวน 50 คน (ร้อยละ 49.02) และเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 50.98) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 60.78) ระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 36.27) ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.94) โดยเป็นครูผู้สอน จำนวน 94 คน (ร้อยละ 92.16) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 7.84) และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 29.41) ประสบการณ์ในการทำงาน 10-19 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 41.18) ประสบการณ์ในการทำงาน 20-29 ปี

จำนวน 21 คน (ร้อยละ 20.59) และประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 8.82)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอชยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย การศึกษาตอชยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอชยสันติศิริ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.55	0.43	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.61	0.42	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.49	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.69	0.45	มาก	2
รวม	3.81	0.26	มาก	

จากตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายการศึกษาตอชยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.45$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.43$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.32	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเพื่อหวังความก้าวหน้าของตนเอง	4.14	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง	4.01	0.74	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	2.79	1.08	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง	2.49	1.16	น้อย	5
รวม	3.55	0.43	มาก	

จากตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเพื่อหวังความก้าวหน้าของตนเอง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.60$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็น

วิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง ($\mu = 2.49$, $\sigma = 1.16$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.17	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน	4.01	0.71	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี	3.03	1.20	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษาชักนำให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้	2.46	1.18	น้อย	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์การ	4.25	0.70	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน	4.05	0.69	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.69	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม	2.42	1.31	น้อย	9

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
9. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการ บริหารองค์การร่วมกัน	4.26	0.67	มาก	1
รวม	3.61	0.42	มาก	

จากตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.42$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการ
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.67$)
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์การ
($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.70$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
แสดงความคิดเห็นและแ่งคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม ($\mu = 2.42$, $\sigma = 1.31$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่	4.35	0.61	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องได้	4.34	0.61	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของ สถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติใน การพัฒนางาน	4.35	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่า อุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ	4.35	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.67	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร แต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อ นำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและ การทำงานที่ดีขึ้น	4.26	0.66	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหานวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่	4.33	0.63	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิธีการ และแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ	4.37	0.61	ปานกลาง	1
รวม	4.33	0.49	มาก	

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาออยส์ตันดีดีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.49$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิธีการและแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เทคนิค
วิธีการใหม่ ๆ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้

และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.62$) และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่าอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาออยส์นติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	4.21	0.79	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	4.34	0.76	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.09	0.71	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวเอง	3.90	0.81	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.97	0.85	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.05	1.32	ปานกลาง	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	3.11	1.12	ปานกลาง	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(N = 102)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	μ	σ		
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการ วางแผนและแก้ไขปัญหา	2.83	1.18	ปานกลาง	8
รวม	3.69	0.45	มาก	

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม
เครือข่ายการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$,
 $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้
คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงาน
เป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.79$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา
($\mu = 2.83$, $\sigma = 1.16$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

ตาราง 9 แสดงรายการข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอทยสันติศิริ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นใน อุดมการณ์	12
	2. มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่ คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น	11
	3. ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	13
	4. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล่า หลัง ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง	12
	5. มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปใน ทิศทางเดียวกัน และสามารถทำให้ผู้อื่น ยอมรับในวิสัยทัศน์ของตนเองได้	11
	6. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นกันเอง	10
	7. เป็นผู้นำด้านความคิด และเป็นผู้นำด้าน การปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดี	14
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจ เชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิง ลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี	12
	2. เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม และเปิด โอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น	14

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
	3. แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง	13
	4. จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหา ของตนเองโดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้ คำปรึกษาที่ดี	12
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	1. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุค การศึกษา 4.0	10
	2. สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่อง ต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหา แนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	13
	3. เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่า ของงานนั้น ๆ และนำไปสู่การถ่ายทอด และส่งเสริมวิธีการ ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	12
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคน อย่างเท่าเทียมกัน	11

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
	2.มีเหตุมีผล ไม่ฟังความข้างเดียว ส่งเสริม และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็น ประชาธิปไตย	13
	3.เคารพสิทธิของผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง เคารพ และเห็นคุณค่าในความเป็นคนศึกษา ให้เข้าใจถึงลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ของแต่ละบุคคล	12



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย การศึกษาดอยสันทิศจีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม เครือข่ายการศึกษาดอยสันทิศจีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันทิศจีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอย สันทิศจีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาครั้งนี้ใช้ประเด็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอน และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันทิศจีร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเพื่อหวังความก้าวหน้าของตนเอง และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริงตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์กร และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่าอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้น และการทำงานที่ดีขึ้น ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น และค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผน และแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่นตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล่าหลังทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์ของตนเองได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นกันเอง เป็นผู้นำด้านความคิด และเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มี ความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่า ของงานนั้น ๆ และนำไปสู่การถ่ายทอด และส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุมีผล ไม่ฟังความข้างเดียว ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตยเคารพสิทธิของผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง

เคารพ และเห็นคุณค่าในความเป็นคนศึกษาให้เข้าใจถึงลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธุมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 63) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายไสว พรหมหลวง (2558, หน้า 74) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนารินทร์ เดชสะท้อน (2557, หน้า 58) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทาง

ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสนับสนุนครูให้เกิดมุมมอง วิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายประเด็นหรือความใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉันทกร ไชยมงคล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 13-23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. สำหรับผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทำงานไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ควรจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 13-23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงาน ที่ดีขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารต่อไป เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับ การส่งเสริมความสำเร็จ ของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการใช้กลยุทธ์
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิติ ตย์คานนท์. (2553). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พรีเมียม.
- จิตรา ทรัพย์โสม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จิรวรรณ บัญญัติ. (2556). **ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2555). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร**. สงขลา: สำนักพิมพ์เมืองการพิมพ์.
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**, 8(2), 13-23.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **องค์การและการบริหารงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติ**

ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

นารินทร์ เดชชะท้าน. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.

นุกูล นิยมไทย. (2554). **ภาระงานของงานธุรการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป.** สืบค้นเมื่อ
22 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.menit/genera 1015.doc>

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่าย
ตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พิมพกา ธรรมลัทธิต. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** อุดรดิตถ์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: มนต์วี.

- มยุรี ทรัพย์บุญ. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)**. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.itie.orglegi/modules.php?name=Journal&file=display&id=735>
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2555). **การบริหารงานวิชาการ**. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.meo.go.th/wijai/lesson%207.pdf>
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วิไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสยามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สายไสว พรหมหลวง. (2558). **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุริศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุวรรณา คำมา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏเลย, เลย.

- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2560–2562**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **แนวปฏิบัติตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). **การจัดการเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โซซณา.
- อาภรณ์ แก้วสลัปศรี. (2552). **ระบบงบประมาณจากแบบแสดงรายการสู่แบบมุ่งเน้น ผลงาน**. สงขลา: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี กังสานุกุล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Bass, B.M. (1985). Personal Selling and Transactional Transformational Leadership. **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 17(3), 19–32.
- Daft, R.L. (2003). **Management** (6th ed.). New York: Thomson.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (2000). **Organizations: Behavior Structure Process**. Boston: McGraw–Hill.
- Hersey, P., and Blanchard, K. H. (2001). **Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources** (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yuk, G.A. (2010). **Leadership in Organization** (7th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
2. นายธวัชชัย ทนุตัน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหก วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นายวิทยา ทากัน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องขุนป่าช้า วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย

ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

นายจิตติสรภาพ ใจอารีย์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-19 ปี 20-29 ปี 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย การศึกษาออยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง พอใจหรือเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง พอใจหรือเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง พอใจหรือเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง พอใจหรือเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง พอใจหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายออยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านคิดว่าผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร แต่ละคน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากรแต่ละคนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโดยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงาน อย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตาม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำ วิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจ การทำงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลก ในแง่ดี					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาชักนำให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีคิด ใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ให้เป็นเจ้าขององค์กร					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจ อย่างชัดเจน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด เห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็น ระบบตามหลักการบริหารองค์กรร่วมกัน					

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโดยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอหรือเผยแพร่					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ เกี่ยวข้องได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลัก ของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่าอุปสรรคเพื่อผลักดัน ความคิดสู่การปฏิบัติ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการ ทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิธีการและแนวคิด ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่ม คนหนึ่งเท่านั้น					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนา จุดเด่นของตัวเอง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ ผู้ร่วมงาน					

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

นายจิตติสรภาพ ใจอารีย์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อที่	การศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง ให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม สัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังคำวิจารณ์ ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็น วิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่น จะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการสร้างความมั่นคงใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ ทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ กระจายอำนาจการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวถึงอนาคต อย่างคนมองโลกในแง่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาชักนำให้ ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้ สอดคล้องกับสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็น เจ้าขององค์การ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบาย ความสำคัญของวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานให้ มีความเข้าใจอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแ่ง คิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
14	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตาม หลักการบริหารองค์การร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ ความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอ หรือเผยแพร่	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของ สถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการ พัฒนางาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่า อุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การ ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อ ตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อ องค์การ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความ คาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหา นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคน ที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิธีการ และแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วย การใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่า ในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของ กลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องของ ผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงาน สนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวเอง ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการ สอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการ วางแผนและแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาตอขยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

นายจิตติสรภาพ ใจอารีย์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จิตติสรภาพ ใจอารีย์
วัน เดือน ปี เกิด	6 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	115 หมู่ 5 ตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	จิตติสรภาพ ใจอารีย์. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 685-694). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

