

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

อรอนงค์ แดงนุ้ย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อรอนงค์ แดงนุ้ย จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

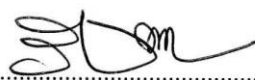

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารตี อนันต์นาวิ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารตี อนันต์นาวิ)

.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่...25...เดือน...พฤษภาคม.....พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และ ดร.สถาพร พฤษพิบูล กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และข้อแนะนำ อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่องานนิพนธ์ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างดียิ่งตลอดมา จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าที่ร้อยตรีเสรี สุขกันตะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และนางชนัดถ์กานต์ นิธิปิยโชติสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงไม้งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่ให้กำลังใจ ให้มีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคทั้งหลายทั้งปวง ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วม ในการสนับสนุน จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อรอนงค์ แดงนุ้ย

56990064: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ผู้บริหารสถานศึกษา

อรอนงค์ แดงนุ้ย: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGSAPHAN DISTRICT UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: การดี อนันต์นาวี, กศ.ด. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอนและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.40-0.80 และค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

56990064: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ ADMINISTRATORS

ONANONG DANGNUI: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BANGSAPHAN DISTRICT UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 98 P. 2018.

This research aims to study and compare transformational leadership of school administrators in Bangsaphan District under the Primary Educational Service Area Office 1 as classified by gender, teaching experience and school of size. The sample used in this study was 208 teachers in Bangsaphan District under the Primary Educational Service Area Office 1 in 2017. The instrument used in this research was a five-point scale questionnaire, with the item discriminative power between .40-.80 and the reliability of .93. The statistics used to analyze the data was Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test, One-way ANOVA, and Scheffe's Test.

This study revealed that:

1. Transformational leadership of school administrators in Bangsaphan District under the Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and each aspect was at a high level. They are put in order from high to low as the following: Charisma, Inspiration, Individualized Consideration, and Intellectual Stimulation.

2. The comparison transformational leadership of school administrators in Bangsaphan District under the Primary Educational Service Area Office 1 as classified by gender and teaching experience as a whole and each aspect showed no statistical significant difference.

3. The comparison transformational leadership of school administrators in Bangsaphan District under the Primary Educational Service Area Office 1 as classified by school of size as a whole and each aspect showed statistically significantly at .05 level, except in the area of Intellectual Stimulation and Individualized Consideration which were found no statistical significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	10
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	21
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ.....	28
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	83
ภาคผนวก ค.....	90
ภาคผนวก ง.....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1..... 41
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา..... 46
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม..... 47
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี..... 48
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ..... 49
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา..... 50
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล..... 51
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 53
9	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	54
11	56
12	57
13	58
14	59
15	59
16	97

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคกระแสสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง โลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการตื่นตัวและปรับตัวให้เข้ากระแสที่เปลี่ยนแปลงไปมากยิ่งขึ้น โดยองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ องค์กรที่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ย่อมสามารถดำรงตนอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่องค์กรที่ปรับตัวไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงย่อมล่มสลายไปในที่สุด องค์กรที่หลายจึงเข้าสู่วังวนของการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งต้องแข่งขันกับตัวเอง แข่งขันกับคู่แข่งและการแข่งขันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการสนใจศึกษาขึ้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริม การริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นลักษณะที่นามธรรมมากกว่า เช่น ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมและความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมาย ในเชิงคุณค่า การสร้างเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณสมบัติอื่นของผู้นำเอง มากกว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เช่นเดียวกับผู้นำที่ดีจะต้องบริหารได้สำเร็จด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พูน, 2542, หน้า 1)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเลื่องที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกคน ทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิด

หลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตสำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและหนุนเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่ง และเอื้อต่อการพัฒนาคน การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนทั้งในเชิงสถาบันระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สุมาลี อุดรรัถย์, 2555)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ให้เป็นที่รู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและความสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วรรณ ขุนศรี, 2549, หน้า 65-69) จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมต่อการเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากกระแสโลกาวิวัฒน์ ในทุกภาคส่วนของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ ระดับท้องถิ่นหรือระดับในองค์กร มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษกร สัมพันธ์ (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่อง การพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการสร้าง

พลั้งจงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใ้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยได้กระจายการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษารวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่การศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จากแนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่แนวคิด เรื่องการบริหาร ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นการให้ใช้สติปัญญา และด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ อุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จ จากหลักการวิธีการและกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำลังใจและความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นจะต้องปรับปรุงกระบวนการ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบไปด้วยโรงเรียนที่เปิดการสอนในเขตอำเภอบางสะพาน รวมทั้งหม่อมมี 38 โรงเรียน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้าง รายได้ไม่แน่นอน นักเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลนและฐานะยากจน สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม และการสาธารณสุขไม่เพียงพอในบางพื้นที่ไม่สะดวก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ครูผู้ช่วย เมื่อผ่านพัฒนาอย่างเข้มข้น 4 ปี จะมีการโยกย้ายเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน ผู้บริหารบางคนขาดภาวะผู้นำ

การบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถกระตุ้นการสร้างความคิด จุดประกายความคิดให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จของงานโดยขาดการให้ขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความสนใจและความต้องการไม่ทั่วถึงและเสมอภาค นอกจากนี้ผู้บริหารยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งโรงเรียน ยังขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน ขาดสื่อด้านเทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูขาดความสนใจในการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2560)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูและบุคลากรศึกษาที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาเกิดประสิทธิผลและความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

คำถามในการวิจัย

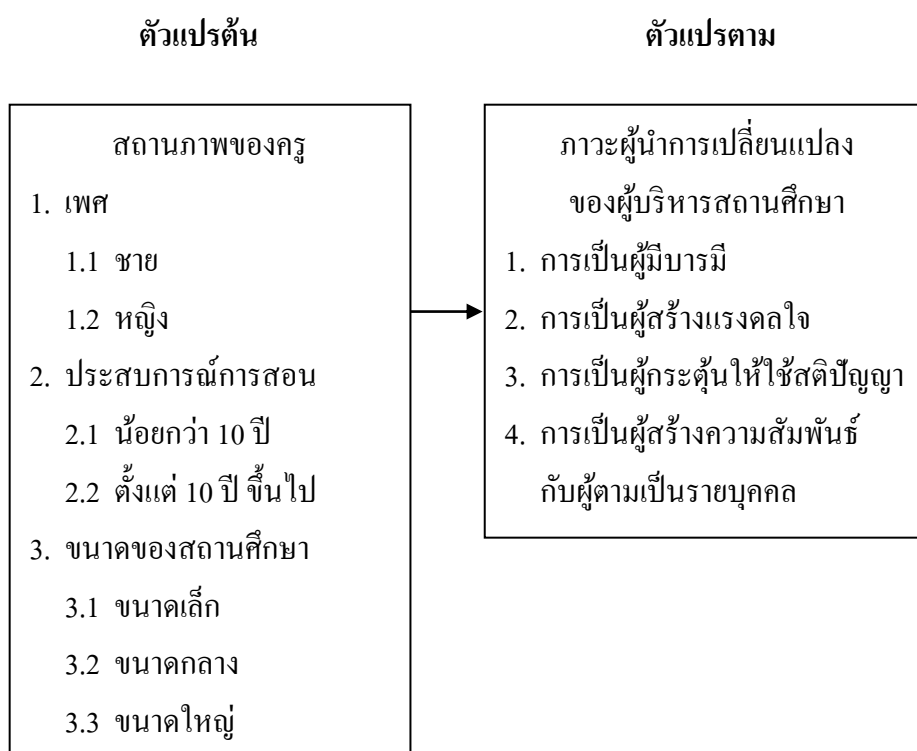
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การสอน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน ประกอบด้วย การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านเพศ ประสบการณ์ การสอน และขนาดของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถนำไปใช้พิจารณาการประเมินตนเอง ในด้านการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขภาวะผู้นำของตนเองสู่ความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาด้านผู้นำบุคลากรในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ประกอบด้วย ลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 447 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 208 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์การสอน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การเป็นผู้มีบารมี

3.2.2 การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

3.2.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

3.2.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการใช้อิทธิพลหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยพยายามที่จะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง ตลอดจนการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ทำให้บุคลากรที่มีเกิดความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง

เป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ โดยการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อในเหตุผล และการสร้างความสำเร็จให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรมีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาในระบบและควบคุมดูแลกิจกรรมการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

5. เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

6. ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกได้ดังนี้

6.1 ประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

6.2 ประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2559 จำแนกได้ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คนลงมา

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 รับผิดชอบกำกับดูแลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เขต 1

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้จัดระเบียบ บริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้พื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มี 2 เขตการศึกษาและ ตามการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 329/ 1 หมู่ที่ 2 บ้านหนองหิน ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รับผิดชอบการบริหารจัดการ การศึกษาของโรงเรียนในสังกัด จำนวน 121 โรงเรียน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน และอำเภอบางสะพานน้อย

การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2560)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งมั่นสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพปัญหาและความต้องการ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม
5. ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา
6. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา 6 เป้าหมายคุณภาพสู่ 1 คุณภาพผู้เรียน.
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาามีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. นักเรียนมีทักษะที่เหมาะสม และการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา
7. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7.1 ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3

7.2 ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่อันดับ 1 ใน 10 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่อันดับ 1 ใน 30 ของระดับประเทศ

7.3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 รวม 3 ด้าน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 อยู่อันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ และค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 3

8. การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา

8.1 ผลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกตัวบ่งชี้ได้ระดับคุณภาพดีเยี่ยมและคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.50

8.2 ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (KRS) คะแนนเฉลี่ยรวมทุกมิติ เพิ่มขึ้น 0.50

8.3 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ (ARS) คะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลยุทธ์ เพิ่มขึ้น 0.50

8.4 ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนทุกตัวบ่งชี้ อยู่ในระดับดีขึ้นไป

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กำหนด 6 จุดเน้น การดำเนินงานที่สอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. จุดเน้นด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน
2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จุดเน้นด้านพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. จุดเน้นด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
5. จุดเน้นด้าน ICT เพื่อการศึกษา
6. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

จุดเน้นด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

1. หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม ดังต่อไปนี้
 - 1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 - 1.2 โครงสร้างเวลาเรียนมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้เรียน
 - 1.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในแต่ละช่วงชั้น
 - 1.4 สถานศึกษาใช้ STEM education BBL DLTV
2. ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาามีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับสังคม วัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 2.2 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้
 - 2.3 ผู้เรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ขึ้นไป อ่านคล่องเขียนคล่อง
 - 2.4 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น
 - 2.5 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้น
 - 2.6 ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนว และได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะที่เหมาะสมเพื่อการมีงานทำในอนาคต
 - 2.7 ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะชีวิต และทักษะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมตามช่วงวัย
 - 2.8 ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เป็นรายบุคคล
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และห่างไกลยาเสพติด
 - 3.1 ผู้เรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 3.2 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง
 - 3.3 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มตามศักยภาพเป็นรายบุคคล ได้แก่

- 4.1 ผู้พิการ
- 4.2 ผู้ด้อยโอกาสและผู้เรียนในพื้นที่พิเศษ
- 4.3 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ
- 4.4 ผู้เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ

และศูนย์การเรียนรู้

- 4.5 ผู้เรียนที่ต้องการความคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ

จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ ที่ใช้ทักษะกระบวนการคิด รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัย

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.5 ครูจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

4. องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวางแผนสรรหา ย้าย โอน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

จุดเน้นด้านพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

1. สถานศึกษาสร้างค่านิยมเชิงบวกในการเรียนสายอาชีพ เพื่อลดสัดส่วนการเรียนสายสามัญ

2. หน่วยงานทุกระดับมีการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

จุดเน้นด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1. ระบบการประเมินสถานศึกษาและผู้เรียนมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2. ระบบทดสอบเพื่อประเมินผ่าน หรือเข้าชั้น มีการพัฒนาให้เหมาะสมในการจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3. ผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษามีการพัฒนาตามมาตรฐานผู้ประเมิน

จุดเน้นด้าน ICT เพื่อการศึกษา

1. พัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นฐานเดียวกันในเรื่องข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้อมูลสถานศึกษา ในการใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนา DLTV DLIT ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียน

4. ผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการเรียนรู้

จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การสร้างเครือข่าย และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกตามที่กำหนดได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล

1.2 สถานศึกษานขนาดเล็กได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพการจัดการศึกษา

1.3 สถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการกระจายอำนาจ มีรูปแบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาบริหารจัดการร่วมกัน โดยใช้การวางแผนพัฒนาการศึกษาระดับตำบล (Educational maps)

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 พัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่พิเศษ

1.7 พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.8 ยกย่องเชิดชูเกียรติ หน่วยงาน องค์กรคณะบุคคลและบุคลากรที่มีผลงานเชิง ประจักษ์

1.9 ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา

1.10 มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.1 ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา

2.2 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา

2.3 รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

นโยบายการบริหารและจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (ปี พ.ศ. 2552-2561) โดยมีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพ สร้างโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาสนองนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการดังกล่าว เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นไปตามแนวทางดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (ปี พ.ศ. 2552-2561) สนองกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนด นโยบายการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การบริหาร

การบริหารยึดองค์กรบุคคล โดยมอบอำนาจให้คณะทำงานพัฒนาการศึกษาแบบ บูรณาการ ระดับอำเภอ มีบทบาท อำนาจและหน้าที่ ภายในอำเภอนั้น ๆ คณะทำงานพัฒนา การศึกษาแบบบูรณาการระดับอำเภอ แต่ละอำเภอ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม เป็นรองประธานกรรมการ ศึกษาในเทศก์ที่รับผิดชอบศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาในอำเภอนั้น ๆ ทุกคน เป็นกรรมการ และประธานกรรมการมอบให้ ศึกษาในเทศก์ เป็นเลขานุการหนึ่งคน

2. เป้าหมายการบริหาร

2.1 คุณภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการบริหาร หรือในการแก้ปัญหา ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้แก่

2.1.1 คุณภาพนักเรียน

2.1.1.1 นักเรียนต้องเก่ง ดี มีสุข ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวทันเทคโนโลยี

2.1.1.2 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนา มีความกตัญญู และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในชีวิตรประจำวัน

2.1.1.3 ห่างไกลยาเสพติด

2.1.1.4 มีจิตอาสา จิตบริการ

2.1.1.5 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1.2 คุณภาพครู

2.1.2.1 เป็นครูมืออาชีพ พัฒนาทักษะการสอน เทคนิควิธีการต่าง ๆ ทันยุค ทันเหตุการณ์ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.1.2.2 เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3 คุณภาพผู้บริหาร ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.1.4 คุณภาพสถานศึกษา

2.1.4.1 สามารถจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่บริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

2.1.4.2 พัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นที่ยอมรับของชุมชน

2.1.4.3 มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สมศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1.5 คุณภาพชุมชน

2.1.5.1 ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการจัดการศึกษา

2.1.5.2 ร่วมส่งเสริมชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

2.2 โอกาส หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสม หรือช่วงเวลาอันควรในการศึกษา

2.2.1 โอกาสทางการศึกษา

2.2.1.1 ประชากรก่อนวัยเรียน ได้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาครบทุกคน

- 2.2.1.2 ประชากรวัยการศึกษาภาคบังคับ ได้เรียนครบทุกคน
- 2.2.1.3 ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เรียนมากเกินเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- 2.2.1.4 ประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เรียนต่อในระดับอาชีวศึกษาอุดมศึกษามากเกินเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
- 2.2.1.5 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2.2.1.6 ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา
- 2.2.2 โอกาสการเข้าถึงทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) เพื่อสามารถได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม
- 2.2.3 โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน สามารถเข้าเรียนได้โดยไม่ขึ้นกับฐานะของผู้ปกครอง ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่เรียนต่อมีโอกาสได้ทำงาน
- 2.2.4 โอกาสในการเพิ่มพูนและฝึกทักษะ นักเรียนทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริง ผ่านการเรียนรู้บนฐานกิจกรรม
- 2.2.5 โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
- 2.2.6 โอกาสที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
- 2.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน
 - 2.3.1 สถานศึกษาสามารถเป็นจุดกลางในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
 - 2.3.2 สถานศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชนในการรักษานขนบธรรมเนียมประเพณีในเรื่องเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
 - 2.3.3 สถานศึกษาไปมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรศาสนา หน่วยงานราชการและองค์กรอื่น ๆ
 - 2.3.4 ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา
 - 2.3.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรศาสนา หน่วยงานราชการและองค์กรอื่น ๆ มามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา
 - 2.3.6 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 2.3.7 การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 นโยบาย 3D หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มีทักษะการดำรงชีวิตที่เกิดจากการฝึกหัด สามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาตนเอง และประกอบอาชีพ อีกด้านหนึ่งคือการบ่มเพาะปลูกฝัง ปลูกจิตสำนึกให้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้ผู้เรียน สามารถดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

2.4.1 Democracy (ประชาธิปไตย) เน้นปัญญาธรรม การวชิธรรม และสามัคคีธรรม

2.4.2 Decency (คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นไทย)

2.4.3 Drug-Free (ภูมิคุ้มกันภัยจากยาเสพติด)

2.5 การยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างทั่วถึง ตอบสนองความต้องการของคนทุกช่วงวัย และมีศักยภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีตัวชี้วัดหลักของแผนการจัดทำงบประมาณ

2.5.1 ผู้บริหาร

2.5.1.1 บริหารแบบ PDCA

Plan (P) วางแผนการนิเทศ

Do (D) นิเทศ

Check (C) ชี้แนะ ชี้นำจุดอ่อน จุดแข็งของครูแต่ละคนเพื่อปรับการเรียน

เปลี่ยนการสอน

ACT (A) ติดตามว่าครูได้ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนหรือไม่

2.5.1.2 มีแผนนิเทศภายใน รายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจำบริษัชั้น 1 เดือนละ 1 ครั้ง

2.5.2 ครู

2.5.2.1 จัดการเรียนการสอนแบบ PDCA

Plan (P) ทำแผนการสอน

Do (D) นำแผนการสอนไปสอนจริง

Check (C) ตรวจสอบแบบฝึกหัดนักเรียน เรื่องใดหรือข้อใดเด็กผิดมาก

จะต้องมาสอนซ่อมเสริมใหม่

Act (A) สอนซ่อมเสริม

2.5.2.2 มีวิจัยในชั้นเรียน

2.5.2.3 มีการวัดและประเมินผล

- ข้อสอบหลังบทเรียน เป็นข้อสอบอัตนัย
- ข้อสอบกลางภาค เป็นข้อสอบปรนัยและอัตนัย สัดส่วน 50: 50
- ข้อสอบปลายภาค เป็นข้อสอบปรนัย

2.5.3 ผลสัมฤทธิ์ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างน้อยร้อยละ 5
เป้าหมายเพิ่มขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ร้อยละ 50

2.5.4 เน้นอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ท่องสูตรคูณ เขียนเรียงความย่อความ

2.5.5 ยกย่องนักเรียนที่ทำดีหน้าเสาธงทุกวัน ๆ ละ 20 นาที

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” (Leadership) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ลักษณะต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) กล่าวถึงผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจสามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณความดี เรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์ (2542, หน้า 60) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่จูงใจคนอื่นให้ทำตามคำสั่งบางให้สำเร็จ โดยการชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ของการบรรลุเป้าหมายนั้น และผู้นำยังต้องเป็นผู้ชี้ให้เห็นวิธีการที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จอีกด้วย

เสาวนิต เสาวนานนท์ (2542, หน้า 2) สรุปความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามได้มีการเรียกชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานขององค์กรที่มีอยู่

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2542) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้อื่นเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำจะพยายามให้ทำ สามารถทำให้คนเดินตามและการเดินตามนั้นมีได้หมายความว่าทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่ สามารถทำให้คนเกรงกลัวจึงเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจนั้นแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตาม ทำตามในสิ่งที่ผู้เหล่านั้นพูดไว้หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่าง

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542, หน้า 3) ได้สรุปความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจ การประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความศรัทธา ขอมรับโดยผู้นำอาจแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ได้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธี (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และการรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

พระธรรมปิฎก (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้สรุปว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า บุคคลที่กำหนด วิสัยทัศน์ ตัดสิน สั่งการ สร้างแรงจูงใจหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากร และนโยบาย ทิศทางขององค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 2) ได้สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจได้รับ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

อาคม วัดไชสง (2547, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของเขามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตาม ตลอดจนทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลจึงได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า

นงนุช รักษา (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการชี้นำผู้อื่นอย่างมีศิลปะ มีการแนะนำ โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง การมอบหมายหรือได้รับการยกย่อง มีความสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ ชี้นำให้กลุ่มสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) มีผู้ให้ความหมายไว้สรุปได้ดังต่อไปนี้
 คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 17-18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่เขามีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 128 อ้างถึงใน นิติยาวิเศษยา, 2551) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจูงใจให้คนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 196) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นขบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายองค์การเป็นจุดปลายทาง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 106) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สุลัดดา พงศ์รัตนมาน (2542, หน้า 64) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ไม่มีการบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ และร่วมพลังช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ชร สุนทรายุทธ (2543, หน้า 97) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคล ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมในกลุ่มสมาชิก เพื่อให้ได้ตามมาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือใจอย่างเต็มที่

จิรานุช มุลประเสริฐ (2554, หน้า 22) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้เสร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะเรื่อง การจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่จะเข้าไปใกล้ชิดกับลูกน้องและดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 12) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

อาคม วัดไชสง (2547, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญในภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ทองใบ สูดขาริ (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ จะต้องมีความคล่องตัวพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้

สุมาลี อัครรักษ์ (2555, หน้า 23) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นด้วยความเต็มใจ และตรงตามวัตถุประสงค์

Likert (1961, p. 172) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Terry (1977, p. 450) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่งหรือผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่ผู้นำมุ่งหมาย

Good (1973, p. 98) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

Richardson and Baldwin (1976, p. 147 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือมากกว่า โดยพยายามที่จะทำให้สมาชิกขององค์การประพฤติไปในทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้น ๆ บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

McFarland (1979, p. 303) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดได้

Mitchell and Larson (1987, p. 435) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

Robbins (1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะเป็นผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Daft (1999, p. 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือกลุ่มหรือต่อบุคคล โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของทฤษฎีแนวใหม่แบบสากล (Neo-universal theories) ซึ่งชี้ให้เห็นลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ตามและสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้

สมาชิกให้เกิดความสนใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 106) ซึ่งผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลายคน ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 32) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

อำภา ปิยารมย์ (2549, หน้า 33) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่มีผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้รูปแบบของการสร้างบารมี การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

ภิรมย์ ถินถาวร (2550, หน้า 30) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่จำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจแต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และมีวิสัยทัศน์มีความจรรักษ์ที่ดีและเป็นข้อจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

อารี กังสานุกูล (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำและผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อประสงค์ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ

Bass (1985, p. 11) กล่าวว่า ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น

Schultz and Schultz (1998, p. 211 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำซึ่งไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการบริหารงาน ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

Griffin (1996, p. 524) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังกติ โดยการโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์ การเรียนรู้ การคล้อยให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

Cook, Hunsaker and Coffey (1997, p. 481) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำซึ่งเติมพลังให้แก่บุคคลอื่นด้วยวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรมีชีวิตและมีความสำคัญขึ้นมาใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง

Dessler (1999, p. 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์กรและต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

Leithwood and Jantzi (1997, p. 510 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ การระบುವิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคาดหวังผลการปฏิบัติของผู้ตามในระดับสูง ซึ่งช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชี้แนะ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 150) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่จะกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งตามคาดหวังไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์การของผู้บริหารในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนัก รู้ภารกิจ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและการแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม รวมทั้งการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือผู้ตาม ส่งผลให้องค์การได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ

Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี หรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Idealized influence หรือ Charisma leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเจียมใจ ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่นอนในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตาม มีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมาย

และปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กร โดยผู้นำเป็นผู้มีทัศนภาพ และผู้รู้ถึงภารกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจ โดยรวมเป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่ามันเป็นไปได้ สร้างทัศนภาพ และวัตถุประสงค์ในอนาคต (Bass, Waldman, & Bruce, 1990 อ้างถึงใน อารี กังสานุกุล, 2553; Avolio, Waldman, & Yammarino, 1991)

สรุปได้ว่า การเป็นผู้มีบารมี เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในรายงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือมีความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะโน้มน้าวผู้ตามให้แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจและเห็นคุณค่าของ

เป้าหมายสร้างเจตคติที่ดี มองโลกในแง่บวกและมองอนาคตหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีความคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่า มันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยน่าจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 28) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ รวมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงาน มองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

สรุปได้ว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และ

เป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดิจของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเขาและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังตรวจสอบ (อุคม สิงโตทอง, 2550, หน้า 29)

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำ และเป็นรากฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

เพศ

เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนที่เป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ซึ่งมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องเพศเป็นเกณฑ์กำหนดจากคุณลักษณะจากภายนอกทางสรีระร่างกาย เมื่อกล่าวถึงความคิดผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกัน และมีความคิดเห็นต่างจากบุคคลที่เป็นเพศตรงกันข้าม ซึ่งต่างเพศก็จะมีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน โอบัญญา (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุริยาพร กันดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายรับรู้ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีมากกว่า เพศหญิง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ สรุปได้ว่า เพศน่าจะมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น เพศจึงเป็นตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอน ประสบการณ์เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ต่างกันย่อมทำให้ความคิดเห็น ต่างกัน การที่มีประสบการณ์มาก ทำให้ผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ (เสนาะ ตีเยาว์, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริยา มุลาสินทร์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาวดี วาปีเน (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับ อรทัย ป็องเคน (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การสอน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ การสอน น่าจะมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนั้น ประสบการณ์การสอน จึงเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2559 ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้คนมีภารกิจและความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัชช ชูคำ

(2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พรศุดา คุณโนภาส (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านกระตุ้นการใช้ ปัญญาแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ทศนีย์ แก่นภมร (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขนาดของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ขนาดของ สถานศึกษาน่าจะมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนั้น ขนาดของโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง เนื้อหา และตัวแปร ของหัวข้อวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมมาเป็นส่วนหนึ่ง ดังนี้

อุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ของครู และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำนวน 196 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าลำดับ เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้ำผึ้ง ใจจันทร์ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของพนักงานครู ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานครูผู้สอนในสถานศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 127 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรัชย์ ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนและวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในอำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 128 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรสุดา คุโนภาส (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่าย 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภทริยา มุลาลินทร์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 219 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนีย์ แก่นภมร (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 214 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ภาวะผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงศรัทธา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน โภปัญญา (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานครูและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 317 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

ปัทมาดี วาปีเน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 202 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรทัย ป็องเคน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 123 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม

วุฒิการศึกษาของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตาม
ประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริยาพร กันดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในโรงเรียนที่มี
ผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 170 คน
ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีбарมี ด้านการคล้อย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้าน
การมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายรับรู้ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีมากกว่าเพศหญิง
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสตรีว่า
มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป และจำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสตรีว่ามีภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงมากกว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

อัญมณี ธรรมธร (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ครูผู้สอนในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
จำนวน 150 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างбарมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

บัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นผู้มีบารมี และการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Tucker (1990, p. 773) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยทำให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความหมายเป็นพิเศษ

Koh (1991, p. 602) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจ และผลของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

William, Steers, and Terborg (1995, pp. 319-333) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

Felton (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจงานของครูและการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม

Hoover (1987, p. 3020-A อ้างถึงใน บุญกร สมักรพันธ์, 2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบแลกเปลี่ยน เพื่อจะศึกษาว่าผู้นำการศึกษา จะมีลักษณะพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ ตามทฤษฎีของเบส เช่นเดียวกับผู้นำทางทหารและธุรกิจหรือไม่ กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะประกอบด้วยปัจจัย หลัก 3 ประการ คือ ความเอาทรเสน่ห์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในขณะที่ผู้นำแลกเปลี่ยน จะประกอบไปด้วย 2 ประการ คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบวางเฉย โดยทำการศึกษากับครูโรงเรียนเอกชน มัธยมศึกษาในรัฐทางตะวันตก เฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกัน

Bass (1985, pp. 130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlation) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายามและพึงพอใจมากกว่าภาวะ ผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย แบบเชิงรุก และแบบเชิงรับและ การปล่อย ตามสบาย ตามลำดับ

Wheellehan (2000 อ้างถึงใน บุญกร สมักรพันธ์, 2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาจากประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ พบว่า ครูที่รับรู้อาจารย์ใหญ่แสดงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำงานในตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Anderson (2002) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษาสู่การศึกษาวิชาชีพ ชุมชน โดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยหลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็น สำหรับการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอำเภอ
บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2560
จำนวน 447 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา
2560 จำนวน 208 คน ซึ่งได้ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan
(1970, pp. 607-610) จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ลำดับที่	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนขนาดเล็ก	65	30
2	โรงเรียนขนาดกลาง	200	93
3	โรงเรียนขนาดใหญ่	182	85
	รวม	447	208

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้คำถามแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1990, pp. 19-21) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี 12 ข้อ
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ 10 ข้อ
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 8 ข้อ
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล 10 ข้อ คือ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) แบ่งความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

2. นำแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมด มาสร้างแบบสอบถามเสนอต่อประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษาความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข หากค่าความเชื่อมั่น

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งต้องมีค่า 0.50-1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

3.1 ดร.สถาพร พฤษพิศกุล อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ว่าที่ร้อยตรีเสรี สุขกันตะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพาน

3.3 นางชนัดถ์กานต์ นิธิปิยโชติสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงไม้งาม

4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-0.80

5.2 นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วไปเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตดำเนินการส่งแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 208 ฉบับ ไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา ในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืนมา
3. ผู้วิจัยไปติดต่อขอรับแบบสอบถามกับครูสถานศึกษาในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เก็บคืนได้ 208 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบ 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1961) แบ่งเป็น 5 ระดับ นำมาแปลผลคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดนำมาเทียบเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
 - 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์จำนวนครูสถานศึกษาในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t -test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t -test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t
F	แทน	ค่าสถิติ F
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ชั้นความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Sum of square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเสนอผลตามลำดับ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน
และขนาดของสถานศึกษา

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	20.70
หญิง	165	79.30
รวม	208	100.00
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 10 ปี	139	66.80
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	69	33.20
รวม	208	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	30	14.40
ขนาดกลาง	93	44.70
ขนาดใหญ่	85	40.90
รวม	208	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 เพศชาย จำนวน 43 คน
คิดเป็นร้อยละ 20.70 ด้านประสบการณ์การสอน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์

การสอนน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 กลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 ด้านขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	3.96	0.35	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	3.91	0.32	มาก	2
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.82	0.34	มาก	4
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.82	0.33	มาก	3
รวม	3.88	0.29	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สงกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี

ด้านการเป็นผู้มีบารมี	n = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนร่วมงาน	4.12	0.57	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความศรัทธา	3.98	0.60	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ ของการเป็นผู้นำในการทำงาน	4.00	0.49	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน	3.93	0.48	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ทุกสถานการณ์	3.78	0.55	มาก	12
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง	3.93	0.44	มาก	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.94	0.56	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพ อย่างสูงในการบริหารงาน	3.95	0.43	มาก	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเอง	4.08	0.49	มาก	2
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน	4.02	0.46	มาก	3
11. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วย ความยุติธรรม	3.90	0.46	มาก	10
12. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความมีอำนาจเป็นผู้นำ ในการบริหาร	3.84	0.61	มาก	11
รวม	3.96	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้บริหารมีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประจวบคีรีขันธ์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ ได้ทุกสถานการณ์

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ

ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	<i>n</i> = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.88	0.48	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก	3.98	0.34	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต	4.00	0.41	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.51	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน	3.91	0.38	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสริมวิถีคิดแบบสร้างสรรค์	3.85	0.53	มาก	9
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.92	0.54	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง	3.93	0.48	มาก	4
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.35	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	3.79	0.49	มาก	10
รวม	3.91	0.32	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงศรัทธใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	<i>n</i> = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.82	0.48	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ปัญหา	3.91	0.49	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการและมุมมองที่หลากหลาย ในการแก้ปัญหา	3.83	0.47	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้ การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.92	0.37	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดง ความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ	3.86	0.46	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	3.87	0.48	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหา โดยการให้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก	3.84	0.48	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยใน ชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	3.54	0.61	มาก	8
รวม	3.82	0.34	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	<i>n</i> = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.77	0.51	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน	3.89	0.43	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	3.90	0.49	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.43	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	3.95	0.35	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน	3.89	0.40	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตัวเอง	3.86	0.41	มาก	6

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	<i>n</i> = 208		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	3.87	0.43	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาในการนิเทศและแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.48	0.66	มาก	10
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างด้วยความตั้งใจ	3.73	0.50	มาก	9
รวม	3.82	0.33	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง ตามศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาในการนิเทศและแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศชาย				เพศหญิง			
	<i>n</i> = 208				<i>n</i> = 208			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	3.96	0.33	มาก	1	3.95	0.35	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	3.92	0.33	มาก	2	3.91	0.32	มาก	2
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.84	0.30	มาก	3	3.82	0.35	มาก	4
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.82	0.33	มาก	4	3.83	0.33	มาก	3
รวม	3.89	0.32	มาก		3.88	0.34	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้ เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ เพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและ
รายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	n = 208		n = 208			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการเป็นผู้มีบริวารมี	3.96	0.33	3.95	0.35	.09	.93
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	3.92	0.33	3.91	0.32	.09	.93
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.84	0.30	3.82	0.35	.29	.77
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็น	3.82	0.33	3.83	0.33	-.65	.52
รวม	3.89	0.32	3.88	0.34	.30	.76

จากตารางที่ 9 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์
การสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์สอน น้อยกว่า 10 ปี				ประสบการณ์สอน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	n = 208				n = 208			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเป็นผู้มีบริวารมี	3.96	0.33	มาก	1	3.96	0.39	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	3.91	0.32	มาก	2	3.93	0.31	มาก	2
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.85	0.31	มาก	3	3.76	0.39	มาก	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์สอน น้อยกว่า 10 ปี				ประสบการณ์สอน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	$n = 208$				$n = 208$			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	3.81	0.34	มาก	4	3.83	0.30	มาก	3
รวม	3.88	0.33	มาก		3.87	0.35	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอนประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ตามประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์สอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ สอนน้อยกว่า 10 ปี <i>n</i> = 208		ประสบการณ์ สอนตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป <i>n</i> = 208		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	3.96	0.33	3.96		
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	3.91	0.32	3.93	0.31	-0.36	.72
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.85	0.31	3.76	0.39	1.80	.07
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.81	0.34	3.83	0.30	-0.33	.74
รวม	3.88	0.33	3.87	0.35	.31	.77

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ขนาดเล็ก <i>n</i> = 208				ขนาดกลาง <i>n</i> = 208				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 208			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	3.70	0.43	มาก	4	4.04	0.20	มาก	1	3.95	0.40	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้สร้าง แรงคลใจ	3.80	0.41	มาก	1	3.97	0.26	มาก	2	3.89	0.33	มาก	2
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญา	3.78	0.43	มาก	3	3.84	0.33	มาก	3	3.82	0.31	มาก	4
4. ด้านการเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	3.79	0.50	มาก	2	3.82	0.24	มาก	4	3.83	0.34	มาก	3
รวม	3.77	0.44	มาก		3.92	0.26	มาก		3.88	0.35	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้มีบารมี ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย
คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย
คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม
เป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอ
บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ขนาดของ สถานศึกษา	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
การเป็นผู้มีบารมี	ขนาดเล็ก	30	3.70	0.43	12.31*	.00
	ขนาดกลาง	93	4.04	0.20		
	ขนาดใหญ่	85	3.95	0.40		
การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ	ขนาดเล็ก	30	3.80	0.42	4.03*	.02
	ขนาดกลาง	93	3.97	0.26		
	ขนาดใหญ่	85	3.89	0.33		
การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้ สติปัญญา	ขนาดเล็ก	30	3.78	0.43	.380	.69
	ขนาดกลาง	93	3.84	0.33		
	ขนาดใหญ่	85	3.82	0.31		
การเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	ขนาดเล็ก	30	3.79	0.49	.15	.86
	ขนาดกลาง	93	3.82	0.24		
	ขนาดใหญ่	85	3.83	0.34		

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็น
ผู้สร้างแรงคลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้
ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมี

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.70	4.04	3.95
ขนาดเล็ก	3.70		-0.34*	-0.25*
ขนาดกลาง	4.04			.09
ขนาดใหญ่	3.95			

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กกับ
สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงกล้าใจ

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.80	3.97	3.89
ขนาดเล็ก	3.80		-0.18*	-0.09
ขนาดกลาง	3.97			.08
ขนาดใหญ่	3.89			

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงกล้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสถานศึกษาในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 208 คน ได้ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จากกลุ่มประชากร 447 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.33-0.75 และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's test) แล้วทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้บริหาร

สถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการนิเทศและแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤตินั้นที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิด ความศรัทธา มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารให้กำลังใจในการแก้ปัญหา แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของ ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัว ของผู้ร่วมงาน สาเหตุอาจสืบเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 2 “ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และกลยุทธ์ที่ 5 “พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา” ทำให้ครูรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีศักยภาพ จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ

ผู้ร่วมงาน ให้มีอุดมคติและค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญ คุณค่าของ จุดมุ่งหมาย และใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึง ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ สุลัดดา พงศ์รัตนามาน (2542, หน้า 64) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพล ในการโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคล และกลุ่ม ไม่มีการบังคับ แต่กระทำด้วยความเต็มใจ และร่วมพลังช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สอดคล้องกับ นางนุช รักษา (2553, หน้า 14) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการชี้นำผู้อื่นอย่างมีศิลปะ มีการแนะนำ โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็ได้ และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร สอดคล้องกับ สุมาลี อุดรรัศม์ (2555, หน้า 23) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มในอันที่จะ ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยภาวะผู้นำสามารถจูงใจให้ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นด้วยความเต็มใจ และตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิง โดทอง (2550) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และจากผลการวิจัยของ พรสุดา คุโนภาส (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โรงเรียนเครือข่าย 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ป็องเคน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้าน อภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากและอยู่เป็นอันดับที่ 1 พิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมเด่นในการเป็นผู้มีบารมี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้บริหาร สถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัว เป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน (Bass & Avolio, 1990, pp. 19-21) สามารถ

โน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตาม โดยอาศัยคุณความดี เรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมีตำแหน่ง เหมือนกับผู้บริหาร (คุณวุฒิ คนฉลาด 2540, หน้า 11) มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยมและความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำในการทำงานและให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้สรุปว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ และความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกันยา ศรีสวัสดิ์ (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายอักษรบุรี ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงศรัทธา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากอยู่เป็นอันดับที่ 2 พิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมเด่นในการเป็นผู้สร้างแรงศรัทธา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลมุ่งอนาคต มองโลกในแง่บวก ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความแน่วแน่ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความมั่นใจในตัวของผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว จะเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานและปฏิบัติงานเพิ่มความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา โตะคำงพลู (2556) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรชัย ชูคำ (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทริยา มุลาสินทร์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากอยู่เป็นอันดับสุดท้าย พิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมเด่นในการเป็นกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดความคิด เรียนรู้วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546 หน้า 144) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวดี วาปีเน (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากอยู่เป็นอันดับที่ 3 พิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมเด่นในการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้เอาใจใส่

ผู้ร่วมงานแต่ละคน เป็นการแสดงความสนใจเข้าใจความต้องการของผู้ตาม พัฒนาความรู้ ความเข้าใจรายบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 14) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 19) ที่กล่าวว่า การมุ่งความสำคัญ เป็นรายบุคคล (Individual consideration) ผู้นำจะแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล เข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ตาม การพัฒนารายบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Avolio, Waldman, and Yammarino (1991) ที่กล่าวว่า การคำนึงเอกบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำมีตำแหน่งที่สูงขององค์การ การคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคนลักษณะดังกล่าวยังสามารถใช้ได้ระหว่างเพื่อน เพื่อช่วยเหลือกัน ในการแก้ปัญหา หลักการสำคัญของการคำนึงถึงเอกบุคคลหรือผู้ตามแต่ละคนที่มีความต้องการ (Need) ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ตามบางคน ความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลง ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ โสมาเกต (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เขต 17 ด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนก ตามเพศของครูที่ปฏิบัติการสอน พิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะครูที่ปฏิบัติการสอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าปัจจุบันผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทุกระดับทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้ศึกษาศาสตร์การบริหารและได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ถินถาวร (2550) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้าน โปธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และสอดคล้องกับ สิริพันธุ์ บ้านเนิน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารต้องมีภูมิปัญญาและความสามารถ ตลอดทั้งประสบการณ์ในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการบริหารที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันทต่อโลกในยุคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ สามารถพาองค์กรฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ โดยการสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ โสมาเกตุ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ อุดมสิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ เศษรักษา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สถานศึกษานขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษานขนาดเล็ก และสถานศึกษานขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษานขนาดเล็ก เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้รับทรัพยากรและงบประมาณอย่างเพียงพอในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายมากกว่าสถานศึกษานขนาดเล็กที่จำกัดในเรื่องของทรัพยากรหรืองบประมาณ ทำให้การบริหารอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารมีสถานศึกษานขนาดกลางและสถานศึกษานขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าสถานศึกษานขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา คุณภาส (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับทัศนีย์ แก่นภมร (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่คะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารสถานศึกษานขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษานขนาดเล็ก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนที่ใหญ่กว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่า แต่เนื่องจากอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มียุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และเป็นบุคคลที่รู้ทันโลกทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ให้เป็นบุคคลที่ทันสมัย เช่น การบริหารจัดการศึกษา การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาษาต่างประเทศ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กรสถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษานด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรสุดา คุโนภาส (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านกระบวนการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ทศนีย์ เศษรักษา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการนำเสนอผลการวิจัย มาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม ให้ความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน และควรมีศีลธรรมและจริยธรรมสูงในการบริหารงาน
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสริมวิถีคิดแบบสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสามารถในการใช้สติปัญญาแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานได้คิดงานเอง โดยการมอบหมายภาระงานในการเป็นผู้นำหรือเป็นหัวหน้างานให้เกิดความสำนึกและรู้จักรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาในการนิเทศและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างด้วยความตั้งใจ และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุด. (2542). การสอบบัญชีต้องมีหลักฐานและการประเมินประสิทธิภาพที่ดีด้วย. *เพิ่มผลผลิต*, 39(1), 31-46.
- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานนทบุรี เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิรานุช มุลประเสริฐ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เทศบาลเมืองศรีราชา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์. (2542). *กลไกสร้างผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เออาร์บิซิเนสเพรส.
- ทองใบ สูดขารี. (2549). *ภาวะผู้นำ กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ แก่นภมร. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทัศนีย์ เศรษฐ์รักษา. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธรร สุนทรายุทธ. (2543). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- นนุช รักษา. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำผึ้ง ใจจันทร์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- บัณฑิต กิมศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน โถปัญญา. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษกร สมัครพันธ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาวดี วาปีเน. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- พรสุดา คุณโนภาส. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระธรรมปิฎก. (2544). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศรีนิต.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุภา.
- ภัทริยา มุลาสินทร์. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ. (2543). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ม.ป.ท.
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: Dimond in Business World.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารการบริหารคน*, 23(2), 98-102.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ ขุนศรี. (2549). *เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง: กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์*. *วารสารวิชาการ*, 9(2), 65-69.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ธนเพลส แอนด์ กราฟฟิค.
- เสาวนิต เสาธานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2542). *ผู้นำ*. มติชน, หน้า 8-9.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pck1.go.th/main/>
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). *หลักการนิเทศการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพันธุ์ บ้านเนิน. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ศรีสวัสดิ์. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุพรรณิ โสมาเกตู. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี อุดรรัชย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ ชูคำ. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยาพร กันดิษฐ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดิดดา พงศ์รัตนมาน. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรทัย ป็องเคน. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา โตค้างพลู. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัญมณี ธรรมธร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ* แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม วัดไชยสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน* เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.
- อำภา ปิยามย์. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน* คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, A. P. (2002). *Transforming an elementary school in to a professional leadership community through a top-down initiative.* New Jersey: Lakewood.
- Avolio, B. J., Waldman D. A., & Yammarino, F. J. (1991). Leading in 1990s: The fours I, of transformational leadership. *Journal of European industrial Training* 1991, 34, 123.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development.* California: Consulting Psychologists press.

- Cook, C. W., Hunsaker, P. L., & Coffey, R. E. (1997). *Management and organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership theory and practice*. Texas: Dryden.
- Dessler, G. (1999). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Felton, S. L. (1995). *Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction doctor dissertation, department of philosophy science*. Mississippi: University of Mississippi.
- Good, C. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Hoover, N. J. (1978). Transformational and transactional leadership: A test of the model *Dissertation Abstracts International*, 48(12), 3020-A.
- Koh, W. L. K. (1991). An empirical validation of the theory of transformational, leadership in secondary in Singapore. *Dissertation Abstracts International*, 52, 602A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, A. C., & Ornstein, F.C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices* (3rd ed.). Connecticut: Wadsworth.
- McFarland, D. E. (1979). *Management foundation and practices* (5th ed.). New York: McMillan.
- Mitchell, T. R., & Larson, R. J. (1987). *People in organizational: An intraducation to industrial and organizational psychology*. California: Brooks Cole.
- Richardson, I. L., & Sidney, B. (1976). *Public administration: Government in action*. Ohio: Charles E. Merrill.
- Robbins, S. P. (1989). *Training in inter-personal skill: Tips for managing people at work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Tucker, M. L. (1990). Higher education leadership: Tranaformational as a predictor of satisfaction effectiveness, and extra effort, university of New Orleans. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 773.

William, L. K., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior, 16*(4), 319-333.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.081

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอนงค์ แดงนุ้ย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990064 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยอยู่ในความดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.082

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวอรอนงค์ แดงนุ้ย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990064 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยอยู่ในความดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.083

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอรอนงค์ แดงนุ้ย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990064 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยอยู่ในความดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็นโดยตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งจะประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารการศึกษาโดยส่วนรวม ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอรอนงค์ แดงนุ้ย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. ประสบการณ์

 น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ ต้องการให้ท่านเลือกระดับความคิดเห็น ซึ่งท่านพิจารณาว่าตรงกับ
คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยให้ท่าน
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับช่องการแสดงผลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงระดับเดียว ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นผู้มีบารมี						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำในการทำงาน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพอย่างสูงในการบริหารงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเอง					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความมีอำนาจเป็นผู้นำในการบริหาร					
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสริมวิถีคิดแบบสร้างสรรค์					
19.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน					
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการและมุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหา					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน					
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงาน					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการนิเทศและแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างด้วยความตั้งใจ					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ประสบการณ์ในการสอน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 2. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านการเป็นผู้มีบารมี						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมและจริยธรรมสูง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพอย่างสูงในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสริมวิถีคิดแบบสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการและมุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชม ในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานสนใจ ในการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เวลาในการนิเทศและ แนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่าง ด้วยความตั้งใจ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากการทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	0.48	21	0.68
2	0.69	22	0.65
3	0.71	23	0.65
4	0.61	24	0.70
5	0.44	25	0.70
6	0.69	26	0.70
7	0.60	27	0.67
8	0.65	28	0.69
9	0.65	29	0.70
10	0.67	30	0.72
11	0.69	31	0.45
12	0.65	32	0.80
13	0.60	33	0.70
14	0.43	34	0.65
15	0.40	35	0.69
16	0.78	36	0.65
17	0.71	37	0.60
18	0.72	38	0.62
19	0.69	39	0.50
20	0.44	40	0.64

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.93