

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

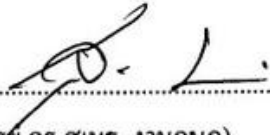
นรมน ชาเชียง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นรมน ชาเชียง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

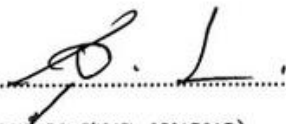
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

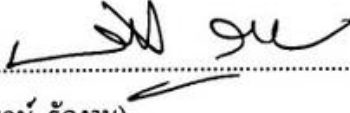

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้แนวคิด คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ธนวิน ทองแพง และ ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นางกรรณวดี โคตรเครื่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาวัง ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ และให้คำแนะนำเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างสูง ที่ให้คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบ เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

นรมน ชาเซียง

58920854: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ ทักษะของครู/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3

นรมน ชาเชียง: การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (A STUDY
OF LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS PERCEIVED BY TEACHERS ON CLUSTER
OF BANGLAMUNG 1 SCHOOL IN BANGLAMUNG DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA, OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวัสดิ์,
กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 88 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ปีการศึกษา 2560 จำนวนประชากร 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan
(1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random
sampling) ตามเพศ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามระหว่าง .53 - .80 ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเท่ากับ .98 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)
และแบบสอบถามค่าความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaires) 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t -test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม
และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีทักษะต่อภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูเพศหญิง
ในเรื่องของการทำงานมากกว่าครูเพศชาย โดยผู้บริหารจะมอบหมายงานให้ครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย
เนื่องจากครูเพศหญิงมีความใส่ใจในรายละเอียดของการทำงาน และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน จึงทำให้มีโอกา
สได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารมากกว่าครูเพศชาย

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920854: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ TEACHERS PERCEPTION/ UNDER CHONBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

NORAMON SASEING: A STUDY OF LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS PERCEIVED BY TEACHERS ON CLUSTER OF BANGLAMUNG 1 SCHOOL IN BANGLAMUNG DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, OFFICE 3.

ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWARD, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 88 P. 2018.

The purposes of this research were to study and compare the leadership of schools administrators perceived by teachers in cluster of Banglamung 1 school in Bamglamung district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 which is classified by gender and teaching experience. The research sample was 159 teachers from the total of 217 teachers in cluster of Banglamung 1 school in Bamglamung district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The research sample was determined by Krejcie & Morgan's table (Krejcie & Morgan 1970, pp. 607 - 610). After that, the research sample was random by Stratified random sampling according to the teachers' genders. The discriminative power of the questionnaire was between .53 - .80. The reliability of questionnaire was at .98. The research instruments were checklist and a five-rating scale questionnaire. The statistics used in this research were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and t -test.

The research results were:

1. The leadership of schools administrators perceived by teachers in cluster of Banglamung 1 school in Bamglamung district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. Arranging in descending order, the aspect were influence gaining, wisdom encouragement, individual relationship focus.
2. The comparison of the leadership of schools administrators perceived by teachers in cluster of Banglamung 1 school in Bamglamung district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 classified by gender found that the overall and each aspects were different at 0.5 statistical significance. The female teachers perceived the leadership of schools administrators more than male teachers.
3. The relationship between transformational leadership of the schools administrators and academic affair of schools in Bangkhuntien District under the Office Bangkok Metropolitan Administration is positive in overall and each aspect were at a high level with statistical significance at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3.....	11
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational theory)	27
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุป.....	58
อภิปรายผล.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	73
ภาคผนวก ก.....	74
ภาคผนวก ข.....	78
ภาคผนวก ค.....	85
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 41
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 47
3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.... 47
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 48
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ..... 49
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ..... 50
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ..... 51
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ..... 53
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	55
11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	56
12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	57
13 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (Index of item objective congruence: IOC).....	86

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 12 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/ โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปี แรก ของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อม คน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ข้อที่ 2 กล่าวไว้ว่า ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4) ซึ่งขัดแย้งกับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยที่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จากสถานการณ์และแนวโน้มของสังคมไทย พบว่า คุณภาพคนไทยทุกกลุ่มยังมีปัญหา ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศ กลุ่มเด็กปฐมวัย ยังมีพัฒนาการไม่สมวัย สาเหตุส่วนใหญ่มาจากครอบครัวไม่มีความรู้และเวลาในการเลี้ยงดูโดยที่ช่วงวัย 0-3 ปี สมองจะมีพัฒนาการสูงสุด และส่งผลต่อระดับสติปัญญา บุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ ขณะที่เด็กช่วงอายุ 3-5 ปี ที่ต้องเริ่มพัฒนา

ทักษะการอยู่ในสังคม พบว่า กว่าร้อยละ 76.3 จะอยู่ในสถานศึกษาเด็กปฐมวัยที่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพมาตรฐาน โดยปัจจุบันมีมาตรฐานที่หลากหลายทั้งกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และครูที่จะมีผลต่อพัฒนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงของเด็กปฐมวัย กลุ่มเด็กวัยเรียนมีปัญหาด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ส่วนวัยรุ่นมีปัญหาการตั้งครรภก่อนวัยอันควร โดยปี 2557 เด็กวัยเรียนมี IQ เฉลี่ยที่ 93.1 ซึ่งต่ำกว่าค่ากลางมาตรฐานสากล (IQ = 100) ขณะที่ EQ ปี 2554 มีคะแนนเฉลี่ย 45.12 ซึ่งต่ำกว่าระดับปกติที่ 50-100 คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 8.8 ปี ในปี พ.ศ. 2551 เป็น 9.3 ปี ในปี พ.ศ. 2558 แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และผลคะแนนสอบ PISA ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน เนื่องจากข้อจำกัดที่สำคัญของการศึกษาไทยทั้งปัญหาเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนที่เน้นการท่องจำทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 41 - 42)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์กรมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะ ย่อมมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ โดยรวม (ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 279)

สถานศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพจึงมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานดังกล่าว และมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรรูปแบบอื่น ทั้งนี้ การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการ

เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (คมสันต์ ณ รั้งยี, 2550, หน้า 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ยิ่งในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลงคุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาไทยจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ ซึ่งในระดับโรงเรียนผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง (ชลธิชา อนันต์นาวิ, 2554, หน้า 2)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารแต่ละบุคคลจะนำทางและทำให้เกิดกระบวนการของความร่วมมือง่ายขึ้น (Sheppard & Brown, 1996) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 - 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, หน้า 71) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร และขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ (พรศรี ฉิมแก้ว, 2553) ภาวะผู้นำที่ดีมีคุณค่ายิ่งต่อการนำและการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีค่ายิ่งในการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติ (ทองใบ สุธาชัย, 2550 อ้างถึงใน พุทธิดา ธีราธรรมย์, 2558, หน้า 2) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรแห่งความรู้ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหานั้น ๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม คือ การวางแผนและจัดการองค์กร การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทน องค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การนิเทศ และการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้าน เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผล (จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ, 2553, หน้า 2) ในปัจจุบันในสังคมไทยของเรากำลังต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและชาญฉลาดที่จะนำประเทศให้รอดปลอดภัย ให้พ้นกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้นำเท่านั้นที่จะสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าได้ (ต้นศักดิ์ ศรีสิทธิ์, 2555, หน้า 1) ผู้นำซึ่งเป็นผู้กำหนดชะตากรรมทั้งของตัวผู้นำ ผู้ตามขององค์กร ถ้าองค์กรใด มีผู้นำที่เปี่ยมไปด้วย

ภาวะผู้นำ (Leadership) องค์กรณ์นั้น ๆ ย่อมมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง แต่ถ้าการฉกฉาบเป็นในทางตรงกันข้าม องค์กรณ์นั้น ๆ ก็ย่อมจะพบแต่ความล้มเหลว ผู้บริหารกับผู้นำคือคนคนเดียวกัน ทำหน้าที่เหมือนกัน ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีศิลปะในการใช้คนให้ทำงานและโดยเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว ต้องก่อให้เกิดภาวะคนก็สำเร็จงานก็สำเร็จ (ว.วชิรเมธี, 2552)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพองค์การจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (อารี กังสานุกูล, 2553, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นผู้บริหาร รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกะลาสิขัง อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ มีสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียน สพป. ในการดูแลจำนวน 81 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้กับหน่วยงานที่สำคัญทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งแหล่งนิคมอุตสาหกรรม และแหล่งท่องเที่ยวที่กำลังเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคแห่งการพัฒนาของบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ

จากผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาบางตัวชี้วัดไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) โดยเฉพาะวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ อาจเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครูสาขาวิชาหลัก ครูมีภาระงานมาก โดยผลการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ยังมีสถานศึกษาที่มีปัญหาด้านมาตรฐานผู้เรียน ในด้านการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากครูบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนพัฒนาและยกระดับองค์ความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน และบุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

อาจเนื่องมาจากครุศาสตร์ความรู้ความชำนาญ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 - 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, หน้า 23) และจากผลการวิจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้คณะครูแสวงหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน คิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (ชลธิชา อนันต์นาวิ, 2554, หน้า 152) สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ฟ้าฝน สดใส (2560) พบว่า ผู้บริหารมักจะขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี ขอบใจอารมณ์ ไม่มีเหตุผล นั้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น ซึ่งบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำ และพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ภิรมย์ ถินถาวร, 2550, หน้า 1) องค์กรหรือหน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำนั้น เป็นทรัพยากรที่หาได้ยากในองค์กรที่อยู่รอดและเติบโตได้ดี จึงต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กร ให้เป็นผู้บริหาร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการทำงานต่าง ๆ เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นที่ยึดเหนี่ยว และผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยประสานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน เป็นผลของความร่วมมือระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กรภายใต้การนำของผู้นำองค์กรนั้น ๆ เมื่อผู้บริหารได้มีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติ ความพึงพอใจ และความต้องการหรือมีรูปแบบผู้นำที่คาดหวังในใจเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จ (ชนิษฐา โพธิสินธุ์, 2550, หน้า 2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษาตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ในทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 - 2562 ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พัฒนาคณากรรมการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย” ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวความคิดการศึกษาภาวะผู้นำของ

แบส (Bass, 1985, p. 64) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามของการวิจัย

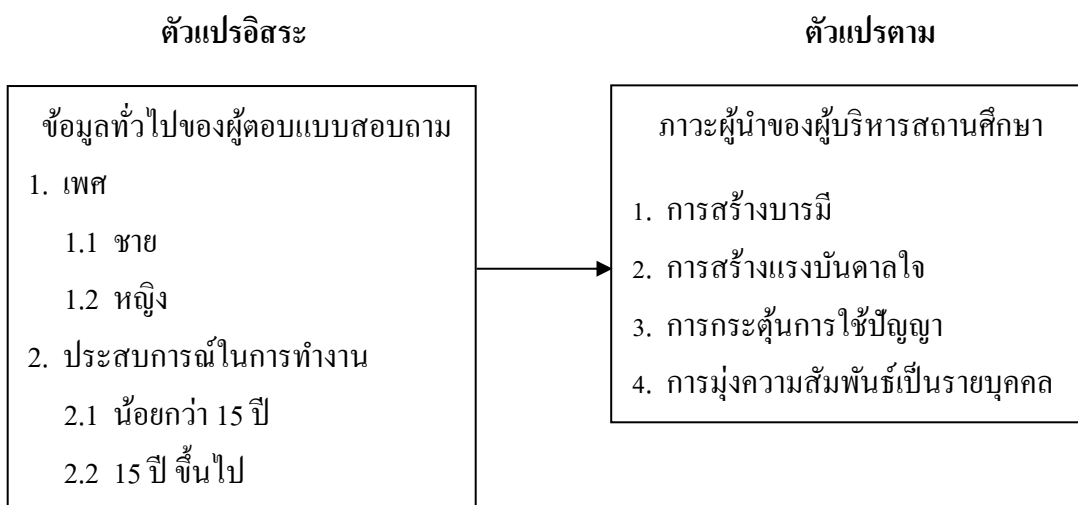
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการสังเคราะห์ห่อหุ้มประกอบและประมวลมาเป็นความรู้ และความคิด หลักการ ทฤษฎี สำหรับการวิจัย ตามแนวความคิดการศึกษาภาวะผู้นำของ แบส (Bass, 1985, p. 64) ซึ่งได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1985, p. 64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1.1 การสร้างบารมี (Charisma or idealized influence)
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation)

- 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)
- 1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 217 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน จากนั้นดำเนินการ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ
3. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.1.1 ชาย
 - 3.1.1.2 หญิง
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.2.1 น้อยกว่า 15 ปี
 - 3.1.2.2 15 ปี ขึ้นไป
 - 3.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ แบลส (Bass, 1985, p. 64) 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.1 ด้านการสร้างบารมี
 - 3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3.2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 3.2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกในฐานะ ผู้นำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการชักจูงใจผู้ร่วมงานให้เข้าใจ บทบาทหน้าที่ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ช่วยกันหาแนวทางแก้ปัญหาตลอดจน ให้ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ที่กำหนดไว้ตามแนวความคิดของ แบลส (Bass, 1985, p. 64) ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้ข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ดำเนินไปตามทิศทางและวิธีที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่จุดหมายของ โรงเรียนตามทฤษฎีของ เบส (Bass, 1985, p. 64) ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแสดงออก และความสามารถมองเห็นไกลและรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กล้าเผชิญและสามารถแก้ปัญหา ความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม ได้รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรบริหารงาน ได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมาย ให้มีความชัดเจนมีมาตรฐานปฏิบัติงานสูง

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการโน้มน้าวจิตใจกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ตามสนองความต้องการความสำเร็จ ไม่เห็นประโยชน์ ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความเชื่อ ในเหตุผลและสร้างความสำเร็จให้กับผู้บังคับบัญชา

1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึงการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารกระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา

1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แสดงให้เห็นที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและบอกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีการติดต่อบุคลากรเป็นรายบุคคลเอาใจใส่ ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความรู้สึกเป็นของตนเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560

4. ทักษะของครู หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5. เพศ หมายถึง เพศของครูกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิง

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
จำแนกเป็นประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป

7. กลุ่มบางละมุง 1 หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับชั้นปฐมวัย
จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีทั้งหมด 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดหนองเกตุใหญ่ โรงเรียน
บ้านทุ่งกาด โรงเรียนบ้านบางละมุงโรงเรียนอนุบาลบางละมุง โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม
โรงเรียนวัดสุภานุญาราม โรงเรียนบ้านโรงหีบ โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย โรงเรียนบ้านนาวัง
และโรงเรียนบ้านสันติคาม

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงาน
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย โรงเรียนที่เปิดทำการสอนใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเกาะสีชัง
อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตั้งอยู่ที่ 14/42 หมู่ที่ 4 ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เป็นอาคารสำนักงานคอนกรีตเสริมเหล็กรูปตัวแอล 3 ชั้น สร้างโดยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558, หน้า 1)

ภูมิประเทศ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ห่างจากตัวจังหวัดชลบุรี ประมาณ 35 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 100 กิโลเมตร อยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทย ทางทิศตะวันตกตั้งแต่อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง จนถึงอำเภอสัตหีบ มีความยาวประมาณเกือบ 100 กิโลเมตร ประกอบด้วย ที่ราบตามชายฝั่งทะเลที่มีภูเขาเล็ก ๆ สลับอยู่บางตอน ชายฝั่งทะเลบางแห่งมีลักษณะเว้าแหว่งและเป็นที่ลุ่มต่ำ น้ำทะเลท่วมถึง มีป่าชายเลนหรือโกงกางขึ้นตั้งแต่ในเขตอำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุงและอำเภอสัตหีบ มีหาดทรายสวยงามหลายแห่ง ซึ่งถูกพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด ส่วนที่เป็นเกาะอยู่ห่างจากชายฝั่งทะเลออกไปประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่ที่เป็นเกาะเล็ก และเกาะใหญ่ประมาณ 46 เกาะ ที่สำคัญที่สุด คือ เกาะสีชัง และมีฐานะเป็นอำเภอ นอกจากนี้ยังมี

เกาะเสมสาร เกาะล้าน เกาะครก เกาะสาก และเกาะไผ่ เป็นที่เหมาะสมแก่การท่องเที่ยวและพักผ่อน
มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อ่าวไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อ่าวไทย

ลักษณะภูมิอากาศ: จังหวัดชลบุรี โดยทั่วไปฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกลางกุมภาพันธ์
ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย 30.40 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุด 39.0 องศาเซลเซียส
ฤดูฝนอยู่ระหว่างกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ฤดูหนาวระหว่างเดือนพฤศจิกายน
ถึงเดือนมกราคม อากาศไม่หนาวจนเกินไป อุณหภูมิเฉลี่ย 27.73 องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุด
19.0 องศาเซลเซียส

ประชากรและเขตการปกครอง: จังหวัดชลบุรีแบ่งการปกครองเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล
687 หมู่บ้าน โดยมีอำเภอต่าง ๆ ดังนี้ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอพานทอง อำเภอ
พนัสนิคม อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง
อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร
2 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง เทศบาลตำบล 33 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 53 แห่ง และ
มีการปกครองพิเศษ 1 แห่ง ได้แก่ เมืองพัทยา

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประชากร และ
เขตการปกครองในพื้นที่บริการ ดังนี้

แสดงข้อมูลประชากร และเขตการปกครองในเขตพื้นที่บริการ

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.	เขตการปกครอง พิเศษ	ประชากร
1. เกาะสีหัง	17.3	1	7	1	-	-	4,811
2. ศรีราชา	616.40	8	52	4	4	-	114,665
3. บางละมุง	7 27.00	8	61	5	2	1 (เมืองพัทยา)	151,687
4. สัตหีบ	48.122	5	41	6	2	-	152,995
รวม		22	161	16	8	1	424,158

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2558, หน้า 8)

การคมนาคม: จังหวัดชลบุรี มีเส้นทางคมนาคมดี และมีระบบการคมนาคมขนส่งที่ทั่วถึง และสะดวกในทุกด้านทั้งการขนส่งทางบก ทางเรือ และทางอากาศ รวมทั้งมีการขนส่งทางท่อ สำหรับสินค้าเหลว ได้แก่ น้ำมัน และสารเคมี ปัจจุบันอาศัยการขนส่งทางบกเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังมีการขนส่งทางเรือ ได้แก่ ท่าเรือแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา และท่าเรือน้ำลึกสัตหีบ ในอำเภอสัตหีบ การขนส่งทางอากาศ ได้แก่ สนามบินอู่ตะเภาในอำเภอสัตหีบ ซึ่งจะมีศักยภาพสูงมากในอนาคต

การขนส่งทางรถไฟ: ทางรถไฟสายฉะเชิงเทรา - สัตหีบ เป็นเส้นทางรถไฟ เลียบชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก โดยเริ่มต้นจากสถานีในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผ่านอำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง และเข้าสู่ปลายทางที่ทำเรื่อน้ำลึกสัตหีบ ระยะทางรวมทั้งหมด ยาว 134 กิโลเมตร

- ทางรถไฟสายศรีราชา - แหลมฉบัง เป็นเส้นทางรถไฟที่แยกจากรถไฟ สายฉะเชิงเทรา - สัตหีบ ที่บริเวณอำเภอศรีราชา มุ่งเข้าสู่ท่าเรื่อน้ำลึกและนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง ในเขตอำเภอศรีราชา มีระยะทางยาวทั้งหมด 9.3 กิโลเมตร

- ทางรถไฟสายสัตหีบ - มาบตาพุด เป็นเส้นทางรถไฟที่แยกจากสายฉะเชิงเทรา - สัตหีบ ที่สถานีเขาชีจรรย์ (ก่อนถึงสถานีรถไฟพลูตาหลวง 4 กิโลเมตร) ในเขตอำเภอสัตหีบ ผ่านนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด และแยกเข้าสู่ท่าเรื่อน้ำลึกมาบตาพุด คิดเป็นระยะทางยาว ทั้งหมด 24.07 กิโลเมตร

การขนส่งทางรถยนต์: เป็นการคมนาคมที่สำคัญที่สุดของจังหวัดชลบุรีและมีบทบาท มากขึ้น ทางหลวงแผ่นดินที่เป็นโครงข่ายหลักของอำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ได้แก่

1. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (สุขุมวิท) เป็นทางหลวงแผ่นดินสายแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านอำเภอเมืองชลบุรี อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ ไปจังหวัดระยองระยะทางในจังหวัด 105 กิโลเมตร
 2. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 36 เป็นเส้นทางแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 ที่อำเภอบางละมุงไปบรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 ที่อำเภอเมืองระยองใช้เชื่อมระหว่างบริเวณอุตสาหกรรมหลักแหลมฉะเชิง เมืองพัทลุง บริเวณอุตสาหกรรมแหลมฉะเชิง มาบตาพุด และเมืองระยอง มีระยะทางในจังหวัดชลบุรี 52 กิโลเมตร
 3. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 331 (ทางยุทธศาสตร์) ผ่านจังหวัดชลบุรีในเขตอำเภอนันทนิกม - อำเภอบ่อทอง - อำเภอบ้านบึง - อำเภอสรีราชา - อำเภอบางละมุง มาสิ้นสุดอำเภอสัตหีบ รวมระยะทาง 125 กิโลเมตร
 4. ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 332 เริ่มจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 ที่อำเภอสัตหีบไปตัดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 331 และบรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 ในอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นทางเลี่ยงเมืองของชุมชนสัตหีบ มีความยาว 13.00 กิโลเมตร
 5. ทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองหมายเลข 7 (Motorway) ผ่านจังหวัดชลบุรีที่อำเภอบางละมุง - อำเภอเมือง - อำเภอสรีราชา - อำเภอบางละมุง รวมระยะทาง 75.27 กม.
- อาชีพ: ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างในเขตนิคมอุตสาหกรรม และทำเรือประมงในเขตอำเภอสัตหีบ อาชีพรับจ้างใน โรงแรม สถานบริการ และแหล่งท่องเที่ยวในอำเภอบางละมุง อาชีพรับราชการ (สังกัดฐานทัพเรือ) ในเขตอำเภอสัตหีบ และอาชีพประมงเป็นส่วนใหญ่ในเขตอำเภอเกาะสีชัง อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง และอำเภอสรีราชาบางส่วนที่มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย

ข้อมูลพื้นฐาน

เขตพื้นที่บริการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นผู้บริหาร รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเกาะสีชัง อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ

อำนาจหน้าที่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจด้านการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
 3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- โครงสร้างการบริหารงาน: ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล

3. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับบริบทปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 และกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 - 2562 ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาลู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่านิยมองค์กร

พัฒนาคน มุ่งผลสัมฤทธิ์งาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ลู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทาง

- เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักของคนไทย

12 ประการ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

แนวทาง

- เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทาง

- ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการสื่อสาร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต

- เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

- ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องวางแผนสรรหาครู

และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนและสังคม

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 มีกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ตลอดจน

การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการกำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 1) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อน หรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่ผู้อื่นไม่มีภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่ใคร ๆ ก็สามารถปรับปรุงโดยการศึกษาและใช้คุณสมบัตินำได้ ถ้าคุณมีความแน่วแน่ ในการพัฒนาความสามารถที่สร้างผู้นำ

นฤมล นาคเปี่ยม (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับ อิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

สุภาวดี จิตศิริตนกุล (2550, หน้า 12-13) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อ บุคคลอื่นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่ง บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธวัช บุญยมนิ (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำที่มี ภาวะผู้นำนั้น อาจเป็นผู้บริหารที่มีตำแหน่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นผู้บริหาร อย่างเป็นทางการก็ได้ ประเด็นที่สำคัญ คือ ต้องมีความสามารถที่จะโน้มน้าวใจสมาชิก และทำให้ คนในกลุ่มยอมตามได้ ในขณะที่เดียวกันผู้นำที่ดีนั้นในบางโอกาสต้องเป็นผู้ตามด้วย ต้องสามารถ ร่วมงานกับผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มได้

ลำพอง บุญช่วย (ม.ป.ป., อ้างถึงใน ขนิษฐา โพธิสินธุ์, 2550, หน้า 26) อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจ ไม่ขัดขวาง เชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และมีความมั่นใจ ในตัวผู้นำอย่างจริงจัง

ทร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจของผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพบุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) ได้นำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ
2. และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
3. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงาน

กิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

4. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของตนจากสมาชิกกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมมั่นในผลงานของตนซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่ตนได้แนะนำไว้

7. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน

8. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

9. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึง รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ภูษิต ไชยวงศา (2552, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ นั้น ต้องมีคุณสมบัติในการรวมคณะทำงานให้เป็นหนึ่งใจเดียวกัน

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552, หน้า 62) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้แนะการให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สัมมา ธรณิษฐ์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

วิเชียร วิทษอุดม (2553, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

อรรถัย ป้องเคน (2555, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชา มีการกระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามทิศทางที่ผู้บริหารต้องการ โดยมุ่งหวังให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 26) สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่าเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออก หรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วันชัย ปานจันทร์ (2556, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวเอง เขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พุทธิดา ธีราธรรมย์ (2558, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้ถูกยอมรับในองค์กร มีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานในองค์กรปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงมีผลต่อผู้ร่วมงาน องค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงจะมี

ชัชวาลิต สรวารี (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์กรรวมถึงเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้นำจะต้องให้ผู้ตามทุกคนรู้สึกประทับใจ ชอบ แสดงความเป็นเจ้าของและร่วมแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานที่คนควบคุมดูแลอยู่ นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบที่เหมาะสมกับคนในองค์กรแต่ละคน และ ใ้โค้ชให้คนเหล่านั้นสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

พรชัย เจดามาน (2560) กล่าวว่า iva ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำให้ทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น โอกาส การทราบบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ โอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ

1. การทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง (To make the change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อนำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to change intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้ว จึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้ว จึงทำการประเมินผลต่อไป

3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change agent) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The thinkers developers keep pace with the changing world) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic administrative) ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร

6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is coordinating a smooth operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

8. การประชาสัมพันธ์ (Public relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

9. การประชาสงเคราะห์ (Public welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การดักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly effective team building) การแก้ปัญหา (Problem solving) การวางแผน (Planning project) การกำกับ การปฏิบัติงาน (Performance monitoring) และการสื่อสารที่ดี (Communication and climate set) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship building up) และการสอนงาน (Coaching) การสร้างสังคม (Social) และการตัดสินใจ (Decision making) การกระตุ้นใจ (Motivational) การคิดเชิงสะท้อน (Reflective thinking) และการจัดการตนเอง (Self - management) การใช้เทคโนโลยี (Technological) การเรียนการสอน (Pedagogical) รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ตลอดจน การบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Administration and flexibly adapted to the situation) มีแนวทาง ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยการวางแผนนั้นต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี และสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งใดจะต้องมีการจัด โครงสร้างอย่างชัดเจนทั้งสายงานจัดบุคลากรตามสายบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ของฝ่ายงาน อย่างเป็นระบบงาน และมีทีมงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

3. การบังคับบัญชา (Commanding) มีการตัดสินใจสั่งการที่เป็นกัลยาณมิตร การสั่งการ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบังคับบัญชาดูแลตรวจสอบและติดตาม

4. การประสานงาน (Coordinating) ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ดังนั้น ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่าง ๆ และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ

5. การควบคุม (Controlling) จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 5 ประการ คือ

5.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) เป็นระดับพฤติกรรม การทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีเป้าหมายชัดเจน และมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถ มุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเท มีความสามารถในการจัดการ หรือควบคุมตนเอง เห็นคุณค่า มีคุณธรรม และจริยธรรม

5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

5.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเข้ามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

5.5 การสร้างทีมงาน (Teams) การมีความสามารถหรือพลังงานพิเศษของบุคคล การรวมกันของกลุ่มคนขึ้นมาอย่างเหมาะสมและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gouldner (1950 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน, 2553, หน้า 21) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ใครก็ได้ที่พฤติกรรมของเขากระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมคล้อยตาม

Stogdill (1974, pp. 7 - 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำ
3. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม
4. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล
5. ภาวะผู้นำเป็นการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรม
6. ภาวะผู้นำเป็นลักษณะการเกลี้ยกล่อม
7. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย
8. ภาวะผู้นำเป็นผลของการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
9. ภาวะผู้นำเป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน
10. ภาวะผู้นำเป็นการใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

Bass (1990, p. 11 - 18) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a focus of group processes) ตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่ม เป็นจุดร่วมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (Leadership as a personality and its effects) โดยยึดหลักด้านคุณลักษณะปรุ้งแต่ง (Personality attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as the act of inducing compliance) ผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as the exercise influence) เป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและการสื่อสารให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership as an act or behavior) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้นำที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นในบุคคลอื่นรวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบการจูงใจ (Leadership as a form persuasion) เป็นการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุใช้ผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน
7. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as a power relationship) มาจากบทบาทการใช้อำนาจของผู้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an instrument of goal achievement) เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจ และการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
9. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership as an emerging effect of interaction) เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่งอกเงยตามมา (Effect or outgrowth) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a differentiated role) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้าน โครงสร้าง (Leadership as the initiation structure) เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ โดยระบุน้ำที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a combination of elements) เกิดขึ้นจากการผสมผสานความเป็นผู้นำจากหลายนิยาม

Griffin (1996 อ้างถึงใน จิราพร สามัญ, 2558, หน้า 15) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

DuBrin (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Evers and Lakomski (2000, p. 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

Schermerhorn (2002, p. 336) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ในการคลบั่นดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Yukl (2002, p. 19) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า กระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม และเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

O'Leary (2002, p. 514) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

จากคำนิยามที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นความสามารถของบุคคล ในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนับถือ เชื่อใจ ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง ผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ ประสานงาน เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory)

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

อารี กังสานุกูล (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการยกระดับ และกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำ จะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่าง ในการปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม

บทบาทของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการศึกษาเพื่อแยกแยะระหว่างการเป็นผู้นำ (Leaders) กับการเป็นผู้บริหาร (Managers) มีการพูดถึงคุณลักษณะใหม่ ๆ ของผู้นำ เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) ว่า มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำอย่างไร นอกจากนี้มีวิสัยทัศน์แล้วยังกล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่เอื้ออำนวย (Facilitate) ให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ต้องให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (Value the human resources) ขององค์กร ด้วยแนวคิดมุมมองภาวะผู้นำในลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ขึ้น ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theory) (วรณี จานงศ์, 2555)

ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เพื่อยกระดับความต้องการความเชื่อ ศักยภาพ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มองค์กร ให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะเวลาที่ยาวมาสามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิต ในยุคปัจจุบัน (Burns, 1978)

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553, หน้า 17) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิชาชีพ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหารมีการกระตุ้นและ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Burns (1978 อ้างถึงใน สุรชัย ชูแก้ว, 2552, หน้า 29) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานวิจัยเรื่อง ผู้นำทางการเมืองของตน โดยเบอร์น อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า “เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตาม ด้วยการดึงดูความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแล้ววันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพรุ่งนี้” ตามแนวคิดของเบอร์น ใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรือในองค์กรแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้

Sergiovanni (1989, p. 224) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำการผลิตจินตทัศน์ ค่านิยมที่กว้างขวาง ซึ่งประกอบด้วย ความยุติธรรม ความเป็นเลิศ ประชาธิปไตย และการเท่าเทียมกัน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศได้

พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff, et.al., 1990) ได้ข้อสรุปว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้

1. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and articulating a vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ ๆ ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาสร้าง ความชัดเจนและสร้างแรงคลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน
2. แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (Providing an appropriate model) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ
3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (Fostering the acceptance of group goals) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้น ในหมู่สมาชิกกลุ่ม เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (High performance expectations) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการคาดหวังความเป็นเลิศของผลงานในแง่คุณภาพ หรือผลงานสูงของผู้ตาม

5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (Providing individualized support) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การนับถือต่อผู้ตามโดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6. กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาและงานเดิม ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่แตกต่างไป จากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม

Bass and Avolio (1994, p. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้อื่น ให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึงมีการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตาม ให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้ การท้าทายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

Leithwood and Jantzi, (1996, pp. 512 - 534) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ เบิร์น (Burns, 1978, p. 98) แบลส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p.213) โดยสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ประการ คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤดูแล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล กระตุ้น ทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง จึงทำให้การศึกษานี้ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรม ความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนานุเคราะห์ในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550 , หน้า 11)

Mushinsky (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิก ในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้น

เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

Bass (1997, pp. 130 - 139) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็น ผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำคัญในสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมายและว่าที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีมองค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

Schultz (1998, p. 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลง หรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

Yulk (1998, p. 246) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้ตามและกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่คาดหวังไว้

Bass (1999 อ้างถึงใน อรรถย ป็องเคน, 2555, หน้า 40) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางเครื่องมือพิเศษ อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้อง กับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self - Actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well - Being) ของสังคมองค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้ม ที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Burns (2003, pp. 26 - 27) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มี ความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

Burns (1978) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหนังสือชื่อ Leadership โดยให้ความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะส่งนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตาม มารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม (United conceptually) กล่าวคือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม และให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “การทำให้ผู้ตาม ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม” และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

ที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายรวมกัน ซึ่งเกิดขึ้นไว้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำ และผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของ Abraham Maslow (Maslow's need hierarchy theory) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามพัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีแรงสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของ Abraham Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End values) เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ ผู้ตามถูกรอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่าง ๆ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น และภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สารสำคัญของผู้นำจริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของ Abraham Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง คงจะทำให้ผู้ตามร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่จะยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะนี้ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธ์กันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรมผู้ตามมีความสำนึกตามระดับของ Abraham Maslow ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (ชีวิน อ่อนละอ, 2553, หน้า 93 - 94)

Bass (1997, pp. 130 - 139) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง “Does the transactional - transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?” โดยการต่อยอดจากแนวคิดของ Burns โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความ มีบารมี มีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญ อีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมี มีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด ซึ่งเขา ได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าแนวคิดของ Bass โดยไม่ใช้เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการ มีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเขายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน ซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคน เดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

Bass and Avolio (1994, pp. 3 - 4) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The model of full range of leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Leadership: LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่าง ๆ ที่สุด หรือไร้ประสิทธิผล หรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non - Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE - P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception: MBE - A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR)

และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้น นี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง (4I's) ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้น คลอใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม โดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กรนวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง โดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

Tichy and Devanna (1986, pp. 27 - 32) ได้ศึกษา ผู้นำในองค์กรใหญ่ ๆ ซึ่งมีภารกิจและลักษณะแตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในประเด็นที่ว่า ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) องค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้น วัฒนธรรมของการผลิตและบริการที่เปลี่ยนไป และต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษา Tichy and Devanna ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์กร พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูปรวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วยกระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยนการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์กรสนับสนุนหรือผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ คือ รู้ถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the need for change) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating a new vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Institutionalizing the change)

Hoy and Miskel (2005, pp. 286 - 289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน
2. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น
3. คลอใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
4. เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้รวมวางไว้มากกว่าที่จะทำงาน

ภายในบริบทเดิม

5. เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึก ความสามารถ ให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ และพร้อมจะเสียสละ ท่วมเทเพื่อองค์การอย่างแท้จริง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของครูกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพศเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยของ บุญเรือน โภปัญญา (2555, หน้า 78) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553, หน้า 72) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เพศ มีส่วนสำคัญต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกเพศเป็นตัวแปรที่ต้องการศึกษา

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของครูกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็นประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูย่อมส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ทำให้ตัวบุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธิดา ธีราธรรมย์ (2558, หน้า 35) ที่กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย สว่างวงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษา ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558, หน้า 77) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปร ที่ต้องการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภิรมย์ ถินถาวร (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญาเป็นอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนใน อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมจำแนกตามเพศและประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา โพธิสินธุ์ (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นชาวปัญญา อยู่ในระดับสูง และการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่ง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร การได้รับการฝึกอบรม และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านแรงบันดาลใจและการกระตุ้น ทางปัญญา การเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คะแนนเฉลี่ย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้น ทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อารี กังसानุกูล (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แอนนา รัตนภักดี (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

สุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้งภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

กิงกาญจ จิตต์กะวาน (2553) ได้ศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นลำดับสุดท้าย และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ของครู พบว่า

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลธิชา อนันต์นาวิ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการเกื้อหนุนยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการระบุนิวทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราพร สามัญ (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธูมากร เจดิย์คำ (2559) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Yammarino and Bass (1993 อ้างถึงใน สกนล คามบุศย์, 2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานแบบสำรวจระยะยาว (Longitudinal investigation) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของนายทหารเรือสหรัฐที่จบมาจากโรงเรียนนายเรือสหรัฐ (United States Naval Academy: USNA) และได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำข้อมูลระยะยาวซึ่งเกี่ยวข้องกับนายทหารเหล่านี้รวบรวมจากการบันทึกของ USNA และข้อมูลจากนายทหารชั้นรองลงมา 793 นาย และผู้บังคับบัญชาของนายทหารเหล่านี้ ตั้งแต่เวลาที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแนวคิดที่เป็นโมเดลของความเกี่ยวข้องระยะยาว ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของนายทหารเรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางทหารขณะที่เป็นนักเรียนที่ USNA ได้ สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายที่ตามมาภายหลังได้ และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานขณะที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยงานบนผิวน้ำได้ และยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายขณะที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ สามารถทำนายผลกระทบพฤติกรรมผู้นำของพนักงานได้

Felton (1995 อ้างถึงใน ชลธิชา อนันต์นาวิ, 2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัยผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Keller (1995) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความแตกต่าง โดยศึกษากลุ่มโครงการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของคุณภาพโครงการที่สูงขึ้นในโครงการวิจัยต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพัน ได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Wyatt (2004 อ้างถึงใน สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติองค์การมหาชน, 2555) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพจะเน้นในด้านระบบการประกันคุณภาพ เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์และผลผลิตของนักเรียนและการดำเนินงานประกันคุณภาพ พบว่า เป็นไปตาม

ความต้องการและความจำเป็นของผู้ปกครองและชุมชนและที่สำคัญ ปัจจัยด้านข้อมูลนับว่ามีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเชื่อว่าข้อมูลที่มีประสิทธิผลจะช่วยยกระดับศักยภาพของการควบคุมคุณภาพการประเมินผลอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

Moghaddam and Kambiz. (2006 อ้างถึงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559) ได้ศึกษา องค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว สรุปว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพราะงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างเป็นขั้นตอน และบรรลุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา
2560 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 217 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ
Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน จากนั้นดำเนินการสุ่ม
แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชาย	41	36
หญิง	176	123
รวม	217	159

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaires) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้เทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากหนังสือ วารสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ครอบคลุมเนื้อหา ทั้ง 4 ด้าน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงตรง

ของเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) มีสูตรดังนี้ (วาโร เฟิงส์วาศ์, 2551,
 หน้า 245)

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

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีการแทนค่าคำถาม ดังนี้

- +1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
- 1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การแปลความหมาย

$IOC \geq .66$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตาม
 วัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

3.1 ดร.ภักดีภูธร สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นางกรรณวดี โคตรเครื่อง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาวัง

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อ
 คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่
 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)
 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation
 coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจ
 จำแนกรายข้อ (Discrimination) ของแบบสอบถามระหว่าง .53 - .80

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)
แบบอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามลำดับดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

SD หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t หมายถึง ค่าสถิติแจกแจงค่าที

p หมายถึง ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เรียงลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	36	22.60
หญิง	123	77.40
รวม	159	100

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศชาย ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15 ปี	112	70.40
15 ปี ขึ้นไป	47	29.60
รวม	159	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 4 - 15

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	3.81	.67	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	.74	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.79	.73	มาก	2
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.76	.83	มาก	3
รวม	3.77	.65	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม
และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ
เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างบารมี
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างบารมี	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครู	4.01	.74	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อมั่นต่อครู ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	3.77	.86	มาก	7
3. ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ	3.77	.89	มาก	8
4. ผู้บริหารทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.69	.84	มาก	9
5. ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ	3.80	.87	มาก	5
6. ผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับครู	3.89	.82	มาก	3
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจ เป็นผู้นำ ในการบริหารที่ดี	3.88	.82	มาก	4
8. ผู้บริหารระบุดจุดประสงค์หลักในการทำงานของครู ได้อย่างชัดเจน	3.79	.87	มาก	6
9. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้	3.94	.81	มาก	2
10. ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน	3.59	.79	มาก	10
รวม	3.81	.67	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี

เป็นที่ยอมรับของครู ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ และผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับครูตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีทักษะในการพูดจูงใจให้ครูเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	3.54	.81	มาก	9
2. บริหารสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับครูผู้บริหารควรทำงานด้วยความเชื่อมั่นพูดเสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง	3.52	.83	มาก	10
3. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.73	.88	มาก	7
4. ผู้บริหารมองเห็นโอกาสใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	3.75	.92	มาก	6
5. ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของคณะครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ	3.82	.94	มาก	4
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.79	.90	มาก	5
7. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	3.64	.92	มาก	8
8. ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด	3.84	.95	มาก	1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
9. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นใน การบริหารงาน	3.83	.94	มาก	3
10. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักใน การปฏิบัติงาน	3.83	.89	มาก	2
รวม	3.73	.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนน
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงาน
สำเร็จตามที่กำหนด ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน
และผู้บริหารสามารถทำให้ครูไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีกลวิธีในการพูดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ	3.83	.87	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.88	.88	มาก	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	3.80	.89	มาก	6
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.82	.88	มาก	4
5. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ครู เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.69	.83	มาก	10
6. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา	3.74	.81	มาก	8
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมี ความรอบรู้	3.76	.80	มาก	7
8. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมี เหตุผล	3.72	.92	มาก	9
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้น มาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.83	.85	มาก	2
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.81	.94	มาก	5
รวม	3.79	.73	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น
ร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และผู้บริหาร
มีกลวิธีในการพูดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์
เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	(n = 159)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	3.78	.91	มาก	5
2. ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	3.80	1.04	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิดจินตนาการ ความเชื่อ และ เห็นคุณค่าของตนเอง	3.79	.93	มาก	4
4. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ	3.71	1.02	มาก	9
5. ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม	3.84	.92	มาก	1
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.76	.96	มาก	6
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล	3.79	.89	มาก	3
8. ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	3.69	.91	มาก	10
9. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครู เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ	3.72	.86	มาก	8
10. ผู้บริหารมีการนิเทศครูแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ	3.75	.89	มาก	7
รวม	3.76	.83	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคน ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	เพศ							
	ชาย (n = 36)				หญิง (n = 123)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	3.36	.82	ปานกลาง	2	3.95	.55	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.30	.89	ปานกลาง	4	3.85	.65	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.45	.86	ปานกลาง	1	3.88	.66	มาก	3
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล	3.31	.91	ปานกลาง	3	3.90	.75	มาก	2
รวม	3.36	.79	ปานกลาง		3.89	.56	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศหญิงอยู่ในระดับมาก และเพศชายอยู่ในระดับ ปานกลาง

เพศชาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

เพศหญิง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย		หญิง			
	(<i>n</i> = 36)		(<i>n</i> = 123)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการสร้างบารมี	3.36	.82	3.95	.55	-3.985*	0.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.30	.89	3.85	.65	-3.453*	0.001
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.45	.86	3.88	.66	-2.772*	0.008
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.31	.91	3.90	.75	-3.462*	0.001
รวม	3.36	.79	3.89	.56	-3.769*	0.000

**p* < .01

จากตารางที่ 10 พบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 โดยครูเพศหญิงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูเพศชาย

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า 15 ปี ($n = 112$)				15 ปีขึ้นไป ($n = 47$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	3.83	.66	มาก	1	3.78	.69	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.72	.69	มาก	4	3.76	.86	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.78	.72	มาก	3	3.81	.75	มาก	1
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.78	.82	มาก	2	3.73	.86	มาก	4
รวม	3.78	0.64	มาก		3.77	0.69	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็น และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่มโรงเรียน
บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	น้อยกว่า 15 ปี (<i>n</i> = 112)		15 ปี ขึ้นไป (<i>n</i> = 47)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการสร้างบารมี	3.83	.66	3.78	.69	.462	.645
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.72	.69	3.76	.86	-.335	.739
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.78	.72	3.81	.75	-.264	.792
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.78	.82	3.73	.86	.359	.720
รวม	3.78	0.64	3.77	0.69	.054	.957

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวนประชากร 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามระหว่าง .53 - .80 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามค่าความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaires) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t -test)

สรุป

การศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครู ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ และผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงาน ร่วมกับครู ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถทำให้ครูไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และผู้บริหารมีกลวิธีในการพูดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามลำดับ

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนระของครู กลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแสดงออกและความสามารถมองเห็นโอกาสและรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กล้าเผชิญ และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง

อย่างเป็นธรรมชาติ ได้รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
 เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมาย
 ให้มีความชัดเจนมีมาตรฐานปฏิบัติงานสูง มีการโน้มน้าวจิตใจกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ตามสนอง
 ความต้องการความสำเร็จ ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ
 โดยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความเชื่อในเหตุผลและสร้างความสำเร็จให้กับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจ
 บทบาทและยอมรับในบทบาทสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ
 โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ
 ที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและบอกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีการติดต่อบุคลากรเป็นรายบุคคลเอาใจใส่ในความต้องการ
 ของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความรู้สึกเป็นของตัวเอง
 มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ดินถาวร (2550)
 ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู
 โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียน
 ในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของ แบล
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อารี กังสานุกุล (2553, หน้า 70) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2
 ตามแนวคิดของแบส ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2553, หน้า 114) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามแนวคิดของแบส
 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง
 เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครู ให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อมั่นต่อครู ทำให้ครู
 เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ คำนึงถึง
 ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจ
 ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ สอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยน

ในการทำงานร่วมกับครู แสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจ เป็นผู้นำในการบริหารที่ดี ระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้ และมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา โพธิสินธุ์ (2550, หน้า 87) ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี อยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ถินถาวร (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนใน อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างบารมี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพฤติกรรมในการพุดจูงใจให้ครูเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับครูผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มองการณ์ไกลใช้คำพุดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นจิตวิญญาณของคณะครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย แสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด สามารถทำให้ครูไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกูล (2553, หน้า 73) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพฤติกรรมในการพุดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้ความรู้ความสามารถ

ของตนเองกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล สนับสนุนให้ครูคิดหา วิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรัตน์ สาริกา (2561, หน้า 11) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนพระราชวังบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน (2553, หน้า 94) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพฤติกรรมการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนา ตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิดจิตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง สร้างความสัมพันธ์กับ ครูเป็นรายบุคคลโดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล มีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ และ มีการนิเทศครูแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูมากร เจริญคำ (2559, หน้า 79) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่ม โรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูเพศหญิงในเรื่องของการทำงานมากกว่าครูเพศชาย

โดยผู้บริหารจะมอบหมายงานให้ครูเพศหญิงมากกว่าครูเพศชาย เนื่องจากครูเพศหญิงมีความใส่ใจในรายละเอียดของการทำงาน และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน จึงทำให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารมากกว่าครูเพศชาย และครูเพศชายมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กรซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสร้างคุณลักษณะให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเคารพ ศรัทธา สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจเพื่อจะโน้มน้าว และกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน โภปัญญา (2555, หน้า 78) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553, หน้า 72) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานงานและร่วมงานกับครูทุกคนอยู่ตลอดเวลา เพื่อผลประโยชน์อันสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี และ 15 ปี ขึ้นไป มีความเข้าใจในการบริหารงาน และเข้าใจในการแสดงออกทางพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียน

บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ กิ่งกาญจ จิตต์กะราม (2553, หน้า 94) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ผกากรอง ศรีประไพ (2558, หน้า 136) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์
 ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียน
 บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
 ผู้วิจัยได้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้านมาเสนอแนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่ม
 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำแสดงออกและความสามารถ
 มองการณ์ไกลและรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กล้าเผชิญและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง
 อย่างเป็นธรรม ได้รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
 เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมาย
 ให้มีความชัดเจนมีมาตรฐานให้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง
 เหมาะสมกับครู ผู้บริหารควรทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุ
 เป้าหมายมากกว่าที่คาดหวังให้มากยิ่งขึ้น
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของตนเอง
 กระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมและเอาใจใส่
 ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
 ทางการศึกษา ผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นต้น

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 จำแนกตามเพศ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กึ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน. (2553). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ขนิษฐา โพธิสินธุ์. (2550) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมสันต์ ณ รังษี. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุบราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นารี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวลิต สรวารี. (2558). ภาวะผู้นำล้ำสมัยได้และไม่ได้มีมาแต่กำเนิด. เข้าถึงได้จาก <https://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=326>
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ต้นศักดิ์ ศรีสิทธิ์. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชวีช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ชญวรรตม์ สาริกา. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนพระราชวังบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ฐมากร เจดีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล นาคเปี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิตยา วิเศษยา.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

- บุญเรือน โภปัญญา. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.*
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พรชัย เจดามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.*
เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/83312>.
- พรศรี ฉิมแก้ว. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคือความเป็นมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พุทธิดา ธีราชรัมย์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบ้านบึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนใน อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภูษิต ไชยวงศา. (2552). *สุดยอดศิลปินหัวก้าวหน้า. กรุงเทพฯ: ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิง.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์*

- รังสรรค์ อินทน์จันทร์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ
นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ว. วชิรเมธี. (2552). ภาวะผู้นำจากเนลสันมันเดลาถึงโอบามาแห่งทำเนียบขาว. เชียงราย:
สถาบันวิมุตตยาลัย.
- วรรณิ์ จำนงค์. (2555). คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/375739>.
- วันชัย ปานจันทร์. (2556). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค. กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- สกล คามบุศย์. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดร้อยเอ็ด.
รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง,
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.), สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน. (2555). คู่มือการจัดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET). กรุงเทพฯ ฯ: สถาบันทดสอบ ฯ.
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมัย สว่างวงษ์. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สัμμα ธรนิษฐ์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: แอล ที เฟลตส.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2558). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 - 2562*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chon3.go.th/plan/images/plan/2559-2562.pdf>.
- สุภาวดี จิตศิริตฤณกุล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษาเทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรชัย ชูคำ. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรทัย ป็องเคน (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แอนนา รัตนภักดี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบัณฑิต เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-Transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries. *American Psychologist*, 52(2), pp. 130 - 139.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through Transformation leadership*. Thousand Oak: Sage.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New Delhi: Ambika.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership research finding, practice and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Evers, C. W. & Lakomski, G. (2000). *Knowing Educational Administration: Contemporary Methodological Controversies in Educational Administration Research*. United Kingdom: Emerald Group Publishing.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration theory - research practice* (7th ed). Boston: McGraw - Hill, Inc.
- Keller, R. T. (1995). Transformational leaders Make a Difference. *Research - Technology Management*, 38(3): 41.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*. 25, 30.
- Mushinsky, P.M. 1997. *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- O'Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership* (2 ed.). Indianapolis, In: A Pearson Education.
- Podsakoff, P. M., et al. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1(2), 107-42.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Schultz, D. P., & Schultz, E. S. (1998). *Psychology and work Today: An Introduction to Industrial Organization* (7th ed.). New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Sergiovanni, T., & Moore, J. H. (Eds.), *Schooling for tomorrow directing reforms to issue that count*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. (1989). *The leadership needs for quality schooling*. In T.J.
- Sheppard, B., & Brown, J. (1996). *One school district's experience in building a learning organization*, Retrieved from <http://www.stemnet.nf.ca/~glassman/shappard.html>.
- Stogdill, S. P. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: McMillan.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). The transformational leader. *Training and Development Journal*, 40(7), pp. 27-32
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations* (4th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice - Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 402

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

14 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางนรมน ชาเชียง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920854 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี

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. 403

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

16 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางนรมน ชาเชียง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920854 ได้รับความเห็นชอบ ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี 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. 404

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

20 สิงหาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางนรมน ชาเชียง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920854 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1
อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อมุ่งศึกษาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิด
ของ Bass (1985)
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงโดยตอบให้ครบทุกตอนและทุกข้อ
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำผลมาวิเคราะห์
ในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด
5. ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ข้อมูลเป็นแนวทางใน
การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นรมน ชาเชียง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 15 ปี
 - 2.2 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามทัศนะของท่านอยู่ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงความจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารได้วางแนวการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นให้ครูอาจารย์ทุก ๆ คน				✓	
00	ผู้บริหารได้ให้เวลากับงานที่ริเริ่มใหม่		✓			

จากตัวอย่าง 0 ผู้บริหารได้วางแนวการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นให้ครูอาจารย์ทุก ๆ คน อยู่ในระดับน้อย
00 ผู้บริหารได้ให้เวลากับงานที่ริเริ่มใหม่อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครู					
2.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อมั่นต่อครู ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
3.	ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความรับผิดชอบ					
4.	ผู้บริหารทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
5.	ผู้บริหารสร้างความเคารพ ศรัทธา ทำให้ผู้ตาม มีความเข้าใจ ประทับใจ และภักดีต่อผู้นำ					
6.	ผู้บริหารสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับครู					
7.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจ เป็นผู้นำ ในการบริหารที่ดี					
8.	ผู้บริหารระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของครู ได้อย่างชัดเจน					
9.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาคความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมได้					
10.	ผู้บริหารมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน					
11.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีทักษะในการพุดจูงใจให้ครูเสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน					
12.	ผู้บริหารทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงให้ครู ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่คาดหวัง					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					
14.	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสใช้คำพูดกระตุ้นสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์					
15.	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของคณะครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
17.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					
18.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานสำเร็จตามที่กำหนด					
19.	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมให้ครูมีความสามัคคีและรักในการปฏิบัติงาน					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
21.	ผู้บริหารมีกลวิธีในการพูดเพื่อกระตุ้นให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ					
22.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางาน ในการคิดแก้ไขปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
23.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม					
25.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
26.	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา					
27.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความรอบรู้					
28.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล					
29.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูกิจหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
30.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
31.	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
32.	ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
33.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนักในความคิดจินตนาการ ความเชื่อ และเห็นคุณค่าของตนเอง					
34.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลโดยพบปะพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ					
35.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
36.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
37.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานฝ่ายบุคคล					
38.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
39.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ					
40.	ผู้บริหารมีการนิเทศครูแบบกัลยาณมิตรอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 13 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
(Index of item objective congruence: IOC)

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1.	1	1	1	1	26.	1	1	1	1
2.	1	1	1	1	27.	1	1	1	1
3.	1	1	1	1	28.	1	1	1	1
4.	1	1	1	1	29.	1	0	1	.67
5.	1	1	1	1	30.	1	1	1	1
6.	1	1	1	1	31.	1	1	1	1
7.	1	1	1	1	32.	1	1	1	1
8.	1	1	1	1	33.	1	1	1	1
9.	1	1	1	1	34.	1	1	1	1
10.	1	1	0	.67	35.	1	1	1	1
11.	1	1	1	1	36.	1	1	1	1
12.	1	1	1	1	37.	1	1	1	1
13.	1	1	1	1	38.	1	1	1	1
14.	1	1	1	1	39.	1	1	1	1
15.	1	1	1	1	40.	1	1	1	1
16.	1	1	1	1					
17.	1	1	1	1					
18.	1	1	1	1					
19.	1	1	1	1					
20.	1	1	1	1					
21.	1	1	1	1					
22.	1	1	1	1					
23.	1	1	1	1					
24.	1	1	1	1					
25.	1	1	1	1					

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1.	.68	27.	.76
2.	.58	28.	.76
3.	.59	29.	.74
4.	.53	30.	.75
5.	.59	31.	.74
6.	.57	32.	.75
7.	.63	33.	.78
8.	.53	34.	.80
9.	.65	35.	.79
10.	.67	36.	.78
11.	.64	37.	.75
12.	.68	38.	.76
13.	.76	39.	.73
14.	.80	40.	.74
15.	.76		
16.	.77		
17.	.78		
18.	.79		
19.	.77		
20.	.77		
21.	.79		
22.	.76		
23.	.77		
24.	.76		
25.	.78		
26.	.77		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98