

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ประภัสสร ทองแสง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ประภัสสร ทองแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมุทร์ ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

..... กรรมการ

(ดร.สมุทร์ ชำนาญ)

..... กรรมการ

(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาวิจัย และการเขียนงานนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างสูงที่ให้คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์ และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาคุณของผู้ศึกษาค้นคว้า คณาจารย์ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้

ประภัสสร ทองแสง

58950127: สาขาวิชา :การบริหารการศึกษา; กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ/ สมรรถนะครู/ บริหารสถานศึกษา

ประเภทสรร ทงแสดง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (THE RELATIONSHIP BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND WORK
COMPLETENESS OF TEACHERS IN KLAENG DISTRICT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:
ชนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ศึกษาสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียน
ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน
253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อระหว่าง .23-.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง
.37-.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's product
moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

58950127: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ WORK COMPLETENESS OF
TEACHERS/ SCHOOL ADMINISTRATORS

PRAPATSORN TONGSANG: THE RELATIONSHIP BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND WORK
COMPLETENESS OF TEACHERS IN KLAENG DISTRICT UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISORY COMMITTEE:
THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 100 P. 2017.

The objectives of this research were to study the transformational leadership of school administrators, work completeness of teacher and the relationship between transformational leadership of school administrators and work completeness of teachers in Klaeng District under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample used in this research were 253 teachers in Klaeng District under the Secondary Educational Service Area Office 18, in the academic year 2016. The instruments used for data collection was 5 point-rating scale questionnaire. The first part had discrimination power between .23 and .76, the reliability coefficient was .91, and the second part consisted had discrimination power between .37 and .76, the reliability coefficient of .89. Statistics used for analyzing the data were means, standard deviations and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of research were:

1. The transformational leadership of school administrators in Klaeng District under the Secondary Educational Service Area Office 18, both overall and individual aspects were at high level.
2. The work completeness of the teachers, both overall and individual aspects, were at high level.
3. There was a positive correlation between school administrators' transformational leadership and work completeness of the teachers, at .05 significance level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก.....	82
ภาคผนวก ข.....	86
ภาคผนวก ค.....	94
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปีการศึกษา 2559 จำแนกตามโรงเรียน.....	45
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	53
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบริวารมี.....	54
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ.....	55
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา.....	56
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล.....	57
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	58
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	59
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	61
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำงานเป็นทีม.....</p>	
11	62
<p>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
12	95
<p>ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
13	96
<p>ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
14	98
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	
15	99
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 13-20) เรื่องผลการปฏิรูปการศึกษา คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ให้ดำเนินการตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดหลักการสี่ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีสมรรถนะความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาที่มีคุณภาพ มีปริมาณครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ ประการที่สาม พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รมรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่านเป็นวาระแห่งชาติ ประการที่สี่ พัฒนาคุณภาพบริหารจัดการใหม่ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, 2556, หน้า 3)

ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุด ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง โดยในระดับพื้นที่มีหน่วยงานที่กำกับ ดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ดังนั้นในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับดังที่กล่าวมา จึงถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด เพราะผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการที่จะให้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรัฐบาล บรรลุจุดมุ่งหมาย และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวปฏิบัติงานและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่งและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้นไม่กีดกัน

ความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะที่เดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3)

จากบทบาทที่สำคัญยิ่งข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากต้องเป็นผู้ผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคลากรใน โรงเรียนให้เหมาะสมกับภารกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน กล่าวคือ นอกจากบุคคลจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้ว งานจะดำเนินไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ยังขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำในการบริหารงาน เป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่นำไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมกันนั้นผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นอนาคตและมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จึงส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม การเมือง ตลอดจนวิถีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้นวันยิ่งเกิดอย่างรวดเร็วขึ้น ดังนั้น คุณลักษณะ และทักษะของความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนในทุกวงการที่ต้องการจะก้าวทัน โลกในยุคปัจจุบัน (ชมพูนุช สิงห์สาคร, 2554, หน้า 1) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำแล้วนั้นก็ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ค่านิยม และผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมของยุคข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษาที่จะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะครู โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษาจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐาน

ของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำกับสมรรถนะครูว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำเอาผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง สมรรถนะของครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ซึ่งจากข้อมูลด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร อันเนื่องมาจากครูโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและไม่สามารถเรียกแทนตำแหน่งได้ทันที เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน และอุปสรรคอีกด้านมาจากบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการครู ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ตนเองถนัด ทำให้หลายโรงเรียนประสบปัญหาด้านอัตรากำลัง รวมทั้งต้องปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ นอกเหนืองานสอนอีกมาก ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” 2) โรงเรียนชำนาญสามัคคี 3) โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย 4) โรงเรียน สุนทรภู่พิทยา 5) โรงเรียนห้วยยางศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 และแนวทางกาพัฒนาระบบราชการในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามการวิจัย

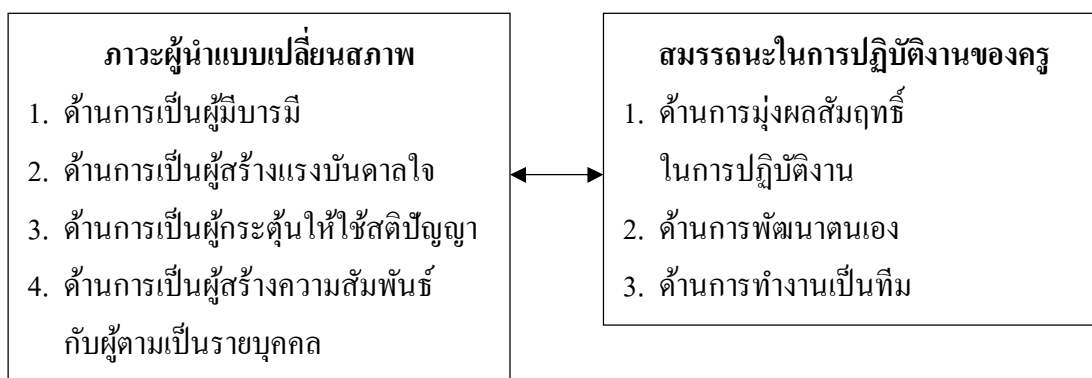
1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1985, p. 64) ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation of leadership) มี 4 ด้าน คือ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และใช้กรอบความคิดในเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาจัดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 โดยเฉพาะต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational of leadership) ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 1985, p. 64) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 298 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 253 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation of leadership) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 3.1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี
- 3.1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ
- 3.1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
- 3.1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

- 3.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 3.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง ชี้นำ หรือกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการที่สนใจ โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม กระตุ้นจูงใจ และเปลี่ยนแปลงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงาน โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐานและเป้าหมาย

2.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงจิตใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ ทุ่มเท ความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์

2.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักรู้ และเห็นคุณค่าของงาน ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จและผูกพันกับจุดมุ่งหมาย จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยการเปลี่ยนค่านิยมและความเชื่อมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหาผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

2.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยการให้ความสนใจ ดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือชี้แนะ สร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญงอกงาม มีความสามารถความรับผิดชอบผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ

3. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเกล่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบไปด้วย โรงเรียน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” โรงเรียนชานาญสามัคคี โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา และโรงเรียนห้วยยางศึกษา

7. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 หมายถึง ส่วนราชการ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล สนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษาภาคบังคับให้ ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพในจังหวัดชลบุรี และระยอง ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะจังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2552 โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่เลขที่ ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีพิธีเปิดในวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมี นายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ต่อมา นายอำนาจ เวียงพล เกษียณอายุราชการ นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง เป็นประธานกรรมการศูนย์คนต่อมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบเฉพาะการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาที่จัดและให้บริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่เลขที่ 25/ 11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 โทรศัพท์ 038-397501 โทรสาร 038-397510

เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งการปกครองออกเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดชลบุรี แบ่งการปกครองเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 8 แห่ง เทศบาลตำบล 30 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา

2. จังหวัดระยอง แบ่งการปกครอง เป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา และอำเภอเกาะสีชัง และเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง อำเภอเขาชะเมา อำเภอวังจันทร์ และกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา

ข้อมูลสถานศึกษา

ปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 50 โรงเรียน แบ่งเป็น จังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และ จังหวัดระยอง 19 โรงเรียน (ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559)

ข้อมูลนักเรียน

ปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 76,091 คน จำแนกตามรายจังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี 47,734 คน และ จังหวัดระยอง 28,357 คน (ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559)

ข้อมูลครู

ปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 125 คน และข้าราชการครู จำนวน 3,184 คน จำแนกตามรายจังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี มีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 31 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 73 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,019 คน ส่วนจังหวัดระยองมีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 19 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,165 คน (ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะเป็นผู้นำของเขตพื้นที่การศึกษา ในการขับเคลื่อน การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและให้บริการทางการศึกษาที่มีมาตรฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
2. เสริมสร้างโอกาสและทางเลือกการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นพลังขับเคลื่อน

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายแตกต่างกัน ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 48) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นเป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

ประเวศ วะสี (2544, หน้า 43) ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า ผู้นำอาจไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่ง แต่สามารถก่อให้เกิดคนในองค์กรหรือคนในสังคมเกิดความบังคลาใจ จนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจได้มาด้วยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น อาจจะเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ สามารถที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือแลกเปลี่ยนได้ เป็นผู้ที่มีความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งของตนได้ และงานนั้นสำเร็จตามจุดประสงค์ ผู้ร่วมงานเชื่อฟังด้วยความเต็มใจ มีความมั่นใจในการทำงาน มีความเคารพนับถือและได้รับความร่วมมือด้วยความจริงใจ

จารุพงศ์ พลเดช (2551, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถสั่งการให้คนในองค์กรหรือลูกน้องปฏิบัติตาม หรือหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ฯลฯ แต่โดยสรุปแล้ว “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้แนะบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

วิเชียร วิทษุอดม (2553, หน้า 3) ให้ความหมายผู้นำ (Reader) ผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลม

Fiedler (1967, p. 8) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

Dejnozka (1983, p. 94) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ มีอำนาจในการสั่งการ หรือชี้นำ ให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มปฏิบัติตามหรือเห็นชอบตามการชี้แนะของตนเอง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับนับถือ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยุพดี เรื่องแสง (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในลักษณะการใช้อิทธิพลของผู้นำ หรือตำแหน่งภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ก่อให้เกิดผู้ตามหรือกลุ่มเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขนิษฐา โพธิสินธุ์ (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น อาจจะเป็นพลังอำนาจเหนือผู้อื่น อาจจะเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ สามารถที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการแลกเปลี่ยนได้ เป็นผู้ที่มีความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความเห็นหรือคำสั่งของตนได้ และงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ร่วมงานเชื่อฟังด้วยความเต็มใจ มีความมั่นใจในการทำงาน มีความเคารพนับถือ และได้รับความร่วมมือด้วยความจริงใจ

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้น อาจเป็นผู้บริหารที่มีตำแหน่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นผู้บริหารอย่างเป็นทางการก็ได้ประเด็นที่สำคัญ คือ ต้องมีความสามารถที่จะโน้มน้าวสมาชิกและทำให้คนในกลุ่มยอมตามได้ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดึ้นในบางโอกาสต้องเป็นผู้ตามด้วย ต้องสามารถร่วมงานกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) ได้สรุป ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมต่าง ๆ จากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจะใช้การสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของตน ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่ได้แนะนำไว้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อมั่นในการปฏิบัติกรร่วมกัน จนทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

สมุทร ชำนาญ (2553, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์กรที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

ชมพูนุช สิงห์สาคร (2554, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสถานะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม หรือกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อหมู่คณะ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สกล (2554, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อโน้มน้าวใจให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความพึงพอใจ เต็มใจให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้วางร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและอำนาจเหนือผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารแต่หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องมีลักษณะการเป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องรู้จักประสานงาน ควบคุม กำกับ นิเทศ ประเมินผล และตัดสินใจ ต้องเป็นผู้ที่กลุ่มให้ความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ เป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 77) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจ หน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Bass (1985, p. 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Bennis and Nanus (1985, pp. 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Griffin (1996, p. 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช่อิทธิพลบังคับกลุ่ม หรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

Daft (1994, p. 478) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำ ในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึง ภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคน ซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

Yukl (1989, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลกระบวนการ กระตุ้น พฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเพื่อโน้มน้าวจิตใจหรือชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นไปสู่เป้าหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพ และลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูล ของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำ ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 176-185) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories) เป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Theit Theories ของ Gardner ได้แก่

1.1 The tasks of leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มมีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม ได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-constituent interaction เชื่อว่า ผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้ที่สามารถแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) เป็นทฤษฎีที่มีการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยศึกษาตามแนวคิดของนักทฤษฎี มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ทเลวิท แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาธิปไตย (Autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะเกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม หรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลิตผลและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงาน และความริเริ่มสร้างสรรค์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำแต่ละแบบนั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2.2 แนวคิดจากการศึกษาของเรนลีสลิเคอร์ท (Likert's michigan studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่ว่างใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบ พ่อปกครองลูก ให้ความใ่ว่างใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูง ใจ โดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ่ว่างใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบาย และการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหาร ให้ความใ่ว่างใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนั้น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน และแบบสภาวะผู้นำที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3. ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories) เป็นทฤษฎีที่น่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

3.1 แนวคิดทฤษฎีวิถีวงจรชีวิต Life-cycle theory ของ Hersey and Blanchard (1982, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 50) ได้เสนอ ทฤษฎีวิถีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพล จากทฤษฎีเรดดิน และยังมีหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.1.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลดูน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคล มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.1.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่า ผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงาน ได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.1.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้ จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.1.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อม ในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ใน ระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้วเต็มใจหรือมั่นใจ ในการรับผิดชอบการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพื่อใช้ประกอบการบริหารบุคลากรใน 4 แบบ และในแบบที่ 4 นั้น ผู้นำแบบมอบหมายงาน ให้ทำจะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.2 แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 79 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, หน้า 264-265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดกลุ่มยอมรับ

3.2.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอ จะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แนวแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คิดตามทฤษฎีของพิคเตอร์ คือ การผู้นำต้องคำนึงถึงตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำที่สามารถกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

Tichy and Devanna (1989, pp. 27-32) ได้ศึกษาและสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้

4.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า

4.2 กล้าและเปิดเผยเป็นคนที่กล้าและเผชิญกับความเป็นจริง

4.3 มีความเชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ

4.4 ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย

4.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

4.6 มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนได้

4.7 เป็นผู้มองการณ์ไกล สอดคล้องกับ Sergiovanni (1990, pp. 19-22) ได้สนับสนุนให้นำไปใช้ในสถานศึกษาและชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะแบบเสริมสร้างปลูกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน โดยส่วนรวมมิใช่พวกพ้องของตน ทำให้ผู้บริหารและครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนมากกว่าตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน และมีลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ การเป็นผู้นำอย่างสร้างความผูกพัน (Leader as bonding) จะยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติดั้งของผู้นำและผู้ตาม

สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานมิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของหน่วยงาน บริหาร โดยการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สอดคล้องกันว่าเป็นนักพัฒนา (Developer) มีความพยายามสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ หรือพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง และถ้าจะต้องการจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องเป็นผู้นำแบบปฏิรูปหรือเปลี่ยนสภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ สรีรวิทยา ใจกว้าง และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้หลายความหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ดังนี้

สมุทพร ชำนาญ (2553, หน้า 152) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการของผู้นำที่พัฒนาผู้ตามในด้านคุณธรรม จริยธรรม จูงใจให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นจดจ่อต่องาน จูงใจให้ทำงานเกินกว่าที่กำหนดเป้าหมายไว้ ให้เห็นความสำคัญของพันธกิจ กระตุ้นให้มั่นใจว่าผู้ตามสามารถทำงานสำเร็จได้ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จเกินกว่าที่คาดไว้

กอบศักดิ์ มุลมัย (2554, หน้า 18) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ชลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 8) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียน กระตุ้นจูงใจ และเปลี่ยนแปลงให้ครูเห็นคุณค่าของงาน โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกใจกว้าง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และ

วิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียนจะกระทำ โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

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

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 18) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรม หรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ มีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว การริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้ง ต่าง ๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐาน และเป้าหมายของโรงเรียนไว้สูง

Bass and Avolio (1990) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์การ จูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or charisma leadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC)

Bennis and Nanus (1985, p. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ความสามารถของผู้นำที่จะปรับปรุงรูปแบบและยกระดับแรงจูงใจและเป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

Burn (1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 367) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นขบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับของคุณธรรม และแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น

Rost (1991, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ความเกี่ยวข้องของผู้คนที่กระตือรือร้น การกำหนดเกี่ยวพันให้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลบนฐานของการชักชวน โน้มน้าว ตั้งใจมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยแท้จริง

Leithwood and Jantzi (1996 อ้างถึงใน สุริศักดิ์ แสงจันทร์, 2556, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนเองที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีการส่งเสริมพัฒนาให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการสูงขึ้น เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมองและเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ และควรตั้งมาตรฐานและความคาดหวังในการทำงานในทุกด้านให้สูงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

Yukl (1998, p. 20) กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มกระตุ้นจูงใจ และเปลี่ยนแปลงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงาน โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ มีการช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐานและเป้าหมาย

องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1. การเป็นผู้มีบารมี

จิตวัตติ เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 17) การเป็นผู้มีบารมี (Charisma) หมายถึง ลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

ฐิตาวดี เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 17-18) House ถือเป็นบุคคลแรกที่สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อพิสูจน์พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยได้ศึกษาองค์ประกอบของผู้นำบารมีในองค์กรที่มีความซับซ้อน พบว่า ลักษณะของผู้นำบารมี ประกอบด้วย

1. มีลักษณะเด่น เชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง
2. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สิ่งทีลูกน้องยึดถือเป็นแบบอย่าง
3. ผู้ตามประทับใจในความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ
4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. แสดงออกถึงความคาดหวังของผู้ตาม
6. มักมีพฤติกรรมที่สร้างและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม
7. มีลักษณะที่ดึงดูดใจผู้ตาม

ดลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 8) การเป็นผู้มีบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ครูในโรงเรียนเห็นเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่างมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น มีการวางแผนในการทำงานทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้มีบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์

2. การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิด อธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ฐิตาวดี เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 18-19) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเร้าอารมณ์ ปลุกใจ ทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น ใช้ความพยายามมากกว่าที่คิด เพื่อประโยชน์ส่วนร่วมทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ และผูกพันกับจุดมุ่งหมายของผู้นำ

วิธีสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นได้โดยการพูดเพื่อเร้าใจผู้ตาม ให้มีความมั่นใจ เน้นการปฏิบัติสร้างเชื่อมั่นในอุดมการณ์ และใช้วิธี Pygmalion effect (Bass, 1985)

1. การใช้คำพูดเพื่อเร้าใจให้ผู้ตามมั่นใจและกระตือรือร้น เช่น พูดให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง พูดในสิ่งที่ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
2. เน้นการปฏิบัติ ได้แก่ กระตุ้นให้ลูกน้องที่มีความสามารถพิเศษได้ทำโครงการใหม่ ๆ ให้อาสาสมัครทำงาน เปิดโอกาสให้ลูกน้องเข้าพบ เยี่ยมตรวจงาน จัดให้มีการทดลองปฏิบัติอย่างจริงจัง ในองค์การเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ทำระบบให้ง่ายขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง สร้างบรรยากาศสองัคการ และการติดต่อสื่อสาร เช่น บรรยากาศที่เปิดเผยมิเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่กว้างขวาง
3. สร้างความเชื่อในอุดมการณ์ที่เป็นอุดมการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะความเชื่อในอุดมการณ์ที่ตนยึด จะทำให้บุคคลเกิดความพยายามมากเป็นพิเศษจนทำงานได้สำเร็จ
4. การใช้ Pygmalion effect คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำ บุคคลที่ถูกทำให้เชื่อว่าตนทำงานดีจะทำงานได้ดีกว่า คนที่ถูกคาดหวังว่าทำงานไม่ดี หรือไม่ได้รับการคาดหวังใด ๆ

ดลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 8) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก และเห็นคุณค่าของงาน ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ และผูกพันกับจุดมุ่งหมาย จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และทำทนายในเรื่องงานของผู้ได้บังคับบัญชา

3. การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบ

ความคิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด สนับสนุนการแก้ปัญหา ในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าการที่จะตามแก้ปัญหา

จิตตวิ เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 18) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และความเชื่อมากกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรมทันทีทันใด การกระตุ้นปัญญาจะทำให้ผู้ตาม เห็นธรรมชาติของปัญหาที่เผชิญอยู่ รวมทั้งวิธีแก้ปัญหาก็เกิดปัญหาเป็นความรู้สึภายใน ไม่จำเป็นต้องสังเกตเห็น

คลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ด้วยการคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ และได้ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่า สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

Yukl (1989) ได้ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพใช้กระตุ้นให้ใช้ สติปัญญาเพื่อเปลี่ยนกลุ่มองค์การ ดังนี้

1. เมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกควบคุมจากสิ่งแวดล้อม
2. เมื่อเกิดปัญหารุนแรงที่ลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดเครื่องมือ ขาดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น
3. เมื่องานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ พนักงานขาดงาน เป็นต้น
4. เมื่อผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถจะ แก้ปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง เข้าใจปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยการเปลี่ยนค่านิยมและความเชื่อมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีการตั้งใจ และสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหาผู้บริหาร ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

4. การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม

และพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตาม อย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งสอน แนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 19) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ตาม ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลสร้างสัมพันธ์กับผู้ตาม พัฒนาผู้ตามให้เจริญงอกงาม ทำให้ผู้ตามมีความสามารถ ความรับผิดชอบผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ ผู้นำที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ตามจะสามารถมอบหมายงานที่เหมาะสม ตามความสามารถของผู้ตาม และเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสแสดงความสามารถให้ปรากฏ ผู้นำควรใช้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับผู้ตามที่มีปัญหา ชื่นชมต่อผลงานของผู้ตาม ผู้ตามเกิดความพึงพอใจส่งผลให้งานมีคุณภาพมากขึ้น

คลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 8) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะ เป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้ความสนใจ ดูแล เอาใจใส่ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือชี้แนะ สร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญ งอกงาม มีความสามารถ ความรับผิดชอบ ผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ ในบางเอกสารอาจจะใช้คำว่า ศักยภาพ ความสามารถ หรือขีดความสามารถ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถาบันหรือบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ

การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการ คืออะไร เป็นต้น

วนิดา ภูวนารณนุรักษ์ (2551) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการ ปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ของแต่ละบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่วางแผนไว้ ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนมีเหมือนกันแล้ว ยังต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ให้มีความสามารถโดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่า ที่มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

Dale and Hes (1995) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศหรือการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพว่า หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐานที่ถูกต้องคาดหวังไว้

Shermon (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ความสามารถ ของบุคคลในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเกณฑ์ ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคล โดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร อย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมาก แต่เนื่องจากความต้องการของสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้าผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร สนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร

ประเภทของสมรรถนะ

McClelland (1973 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงาน ได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้ และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ระดับปานกลาง (Average performance) ได้แม้ว่า สมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว
3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) จัดประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็น โมเดล สมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสะสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และ ความร่วมแรงร่วมใจ
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ต่างกันที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ ตามที่ต้องการ

สมรรถนะของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจงานในสถานศึกษาจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 24-26) ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะของครูที่ใช้สำหรับเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

1.1.1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน

1.1.1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1.1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.1.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

1.1.2.1 วิเคราะห์ภาระงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1.2.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

1.1.2.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

1.1.2.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

1.1.2.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.1.2.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.1.2.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.1.2.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงาน

ให้ดียิ่งขึ้น

1.1.2.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.2.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

1.2.1.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

1.2.1.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.2.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

- 1.2.2.1 ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส
- 1.2.2.2 เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
- 1.2.2.3 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้

ในการปรับปรุง

- 1.2.2.4 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.3.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

1.3.1.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ

- 1.3.1.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 1.3.1.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

1.3.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

1.3.2.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

1.3.2.2 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

1.3.2.3 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ

1.3.2.4 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ

- 1.3.2.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.3.2.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

- 1.3.2.7 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

- 1.4.1.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
- 1.4.1.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
- 1.4.1.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
- 1.4.1.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
- 1.4.1.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา

ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

- 1.4.2.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 1.4.2.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 1.4.2.3 ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย

ความสำเร็จร่วมกัน

- 1.4.2.4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน

ใน โอกาสที่เหมาะสม

- 1.4.2.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้

อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

- 1.4.2.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

- 1.4.2.7 แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

- 1.4.2.8 แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์

ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน

- 1.4.2.9 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างคุณธรรมในวิชาชีพครู

1.5.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

- 1.5.1.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ
- 1.5.1.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

- 1.5.1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 1.5.1.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.5.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่
 - 1.5.2.1 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.5.2.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
 - 1.5.2.3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
 - 1.5.2.4 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
 - 1.5.2.5 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
 - 1.5.2.6 ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
 - 1.5.2.7 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า
 - 1.5.2.8 ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค
 - 1.5.2.9 ปฏิบัติตน/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน
 - 1.5.2.10 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
 - 1.5.2.11 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
 - 1.5.2.12 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์
 - 1.5.2.13 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ
 - 1.5.2.14 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
 - 1.5.2.15 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้แก่

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.1.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

2.1.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.1.1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.1.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

2.1.2.1 สร้าง/ พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

2.1.2.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

2.1.2.3 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์

ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.1.2.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม

สอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

2.1.2.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.1.2.6 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการ

อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

2.1.2.7 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

2.1.2.8 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/ พัฒนา

2.1.2.9 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2.10 ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน

พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.1.2.11 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์

และสมรรถนะของผู้เรียน

2.1.2.12 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.2.13 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

- 2.1.2.14 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
- 2.1.2.15 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2.1.2.16 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2.1.2.17 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้
ในการจัดการเรียนรู้
- 2.1.2.18 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ
เนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน
- 2.1.2.19 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2.1.2.20 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 2.1.2.21 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ
ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
- 2.2.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่
- 2.2.1.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2.1.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
- 2.2.1.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
ให้กับผู้เรียน
- 2.2.1.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 2.2.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่
- 2.2.2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้
ในชั้นเรียน
- 2.2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม
ในการวางแผนกิจกรรม
- 2.2.2.3 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2.2.4 จัดทำโครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ
ในความเป็นไทย
- 2.2.2.5 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนรายบุคคล

- 2.2.2.6 นำข้อมูลนักเรียน ไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล
- 2.2.2.7 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 2.2.2.8 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม
- 2.2.2.9 ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน
- 2.3.1 ด้วบงชี้ของสมรรถนะ ได้แก่
- 2.3.1.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัย ของผู้เรียน
- 2.3.1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา
- 2.3.1.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา
- 2.3.2 รายการพฤติกรรมของด้วบงชี้สมรรถนะ ได้แก่
- 2.3.2.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้
- 2.3.2.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
- 2.3.2.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ
- 2.3.2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสาร ประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
- 2.3.2.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ
- 2.3.2.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
- 2.3.2.7 แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวก ในชั้นเรียน
- 2.3.2.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมิน ไปใช้ ในการปรับปรุง และพัฒนา
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ

และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.4.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

2.4.1.1 การวิเคราะห์

2.4.1.2 การสังเคราะห์

2.4.1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

2.4.2.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.4.2.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหระบุดสภาพปัจจุบัน

2.4.2.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.2.3 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.2.5 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.2.6 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2.4.2.7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ

2.4.2.8 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของ ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.5.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

2.5.1.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

2.5.1.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

- 2.5.1.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 2.5.1.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง
- 2.5.1.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
- 2.5.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่
 - 1.5.2.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม
 - 1.5.2.2 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 - 1.5.2.3 กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
 - 1.5.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ
 - 1.5.2.5 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
 - 1.5.2.6 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
 - 1.5.2.7 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
 - 1.5.2.8 มีพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้
 - 1.5.2.9 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ
 - 1.5.2.10 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
 - 1.5.2.11 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้
 - 1.5.2.12 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
 - 1.5.2.13 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

1.5.2.14 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

1.5.2.15 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.6.1 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ได้แก่

2.6.1.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.1.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2 รายการพฤติกรรมของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ได้แก่

2.6.2.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

2.6.2.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2.6.2.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

2.6.2.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชมพูช สิงห์สาคร (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สินีนากู โพธิ์จัญญาโน (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา พันธุ์ชงไชย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านเป็นการมีบารมี

สุมาลี อุดารักษ์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรัญญา โตคำงพลู (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

จินตนา บุญปก (2559) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Bass (1985) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) การบริหารแบบเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบเชิงรับ (MEP-P) และการบริหารแบบปล่อยสบาย (Laissez faire) ตามลำดับ

Hunnirun (1985, pp. 1-3) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูผู้สอนสุขศึกษาชั้นมัธยมศึกษาในประเทศไทย เพื่อแสดงสมรรถนะสำหรับใช้ในการจัดทำแนวทางการเตรียมวิชาสุขศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ในจำนวนแบบสอบถาม 86 ข้อ มี 56 ข้อ ที่ได้รับการยอมรับโดยกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม หัวข้อที่ได้รับการให้คะแนนมากที่สุด คือ สมรรถนะในวิชาการสอน ด้านการสื่อความหมาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Hater and Bass (1988, pp. 695-702) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารจากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาและการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการศึกษาในผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคน จำนวน 306 คน เป็นผู้ประเมิน ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ยอดเยี่ยมตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ไม่ต่างกัน และปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

King (1990) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ Multifactor leadership questionnaire ของเบส พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้นำระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย

Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และอาจารย์จาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจ และผลของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบแปรสภาพและสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ดังจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้บุคลากรเกิดความตระหนักและรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีแนวทางในการชี้แนะแนวทาง กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเกิดความตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ รักงาน รักองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน และควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะที่ดีในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 298 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 253 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในปีการศึกษา 2559 จำแนกตามโรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนโรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร”	114	86
2	โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา	73	63
3	โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย	48	44

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
4	โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา	37	36
5	โรงเรียนห้วยยางศึกษา	26	24
	รวม	298	253

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) จำนวน 24 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จำนวน 6 ข้อ

โดยเกณฑ์น้ำหนักของคะแนนระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีลักษณะแบบสอบถาม

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) จำนวน 18 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ

โดยเกณฑ์น้ำหนักของคะแนนระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 โดยมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด เพื่อเสนอต่อประธานกรรมการ เพื่อตรวจและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาและการใช้ภาษา

3. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โครงสร้าง (Content validity) ความสมบูรณ์เหมาะสมอื่น ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.2 ดร.สมชาย อรุณชัยญา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง และอาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. การหาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว มาทดลองใช้กับครูในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่าง .23-.76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง .37-.76

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .89 ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือให้ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประสานกับผู้อำนวยการ โรงเรียน เพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 253 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. เลือกแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน กำหนดได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยมีวิธีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ Mid point average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

- 1.00-1.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก
- 4.50-5.00 มีความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยมีวิธีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ Mid point Average ตามแนวของ พงศ์เทพ จิระโร (2559, หน้า 15) ดังนี้

- 1.00-1.49 มีความหมายว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 มีความหมายว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 มีความหมายว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 มีความหมายว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 4.50-5.00 มีความหมายว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับหลักเกณฑ์ของ สม โภชน์ อเนกสุข (2554, หน้า 80)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .90-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .70-.89 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .50-.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .30-.49 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ .00-.29 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กำหนดค่าทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้วยวิธีทางสถิติ คือการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อกำหนดหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นอย่างมีนัยสำคัญ
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- X แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
- X_j แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมี

- X_2 แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ
- X_3 แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
- X_4 แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
- Y แทน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง
- Y_1 แทน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- Y_2 แทน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการพัฒนาตนเอง
- Y_3 แทน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการทำงานเป็นทีม
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแกลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านการเป็นผู้มีบารมี 2) ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ซึ่งมีผลการการศึกษาในภาพรวม และในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.04	0.36	มาก	3
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.35	มาก	4
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.07	0.37	มาก	1
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.06	0.36	มาก	2
เฉลี่ย	4.05	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ โดยรวมในแต่ละรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบารมี

ด้านการเป็นผู้มีบารมี	ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ			
	n = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจน ของวัตถุประสงค์ในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดง ความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.04	0.88	มาก	3
3. ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงาน	3.93	0.92	มาก	6
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤติที่ต้องเผชิญกับปัญหา	3.97	0.88	มาก	5
5. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และนับถือ	4.14	0.76	มาก	2
6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งทำงานและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม	4.00	0.86	มาก	4
เฉลี่ย	4.04	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและนับถือ และผู้บริหารแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผล
ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ			
	n = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี	3.99	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมาย	4.02	0.87	มาก	4
3. ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.89	มาก	6
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่	4.11	0.74	มาก	2
5. ผู้บริหารแสดงถึงความมีน้ำใจ และความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.76	มาก	3
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน	4.12	0.86	มาก	1
เฉลี่ย	4.03	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ
โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน
ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่
และผู้บริหารแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ			
	n = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น	4.15	0.73	มาก	2
2. ผู้บริหารช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามองปัญหา ในหลายแง่มุม	4.05	0.80	มาก	4
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหา ที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.13	0.62	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น	3.96	0.73	มาก	6
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์	4.17	0.67	มาก	1
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.98	0.64	มาก	5
เฉลี่ย	4.07	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์
ผู้บริหารส่งเสริม ให้ผู้ได้บังคับบัญชาป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิด
แก้ปัญหาที่เคยเกิด ขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหาร ส่งเสริม และเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเกล่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคล	ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ			
	<i>n</i> = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความสามารถและความถนัดในการทำงาน ของแต่ละคน	3.93	0.84	มาก	6
2. ผู้บริหารมีความเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคน	3.98	0.72	มาก	4
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	0.83	มาก	3
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	4.12	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.95	0.76	มาก	5
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	4.40	0.65	มาก	1
เฉลี่ย	4.06	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเกล่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับ
ผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและความถนัดในการทำงาน
ของแต่ละคน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ คือ

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม
ซึ่งมีผลการการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้านในแต่ละข้อ ดังตารางที่ 7-10

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติ			
	<i>n</i> = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.45	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.44	มาก	1
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.45	มาก	2
เฉลี่ย	4.14	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
	<i>n</i> = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน	4.13	0.73	มาก	4
2. มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัด การเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	4.17	0.81	มาก	2
3. มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.20	0.65	มาก	1
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.94	0.88	มาก	6
5. มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.96	0.86	มาก	5
6. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน	4.16	0.66	มาก	3
เฉลี่ย	4.10	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และมีการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
	<i>n</i> = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง	4.15	0.76	มาก	5
2. มีการรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย	4.28	0.73	มาก	1
3. มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ	4.22	0.63	มาก	3
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางาน	4.17	0.87	มาก	4
5. การให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.00	0.86	มาก	6
6. มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.26	0.66	มาก	2
เฉลี่ย	4.18	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย มีการขยายผล
โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา
การจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้
คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
	<i>n</i> = 253		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.22	0.77	มาก	3
2. มีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.27	0.74	มาก	1
3. มีการให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.25	0.63	มาก	2
4. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.98	0.88	มาก	5
5. มีการแลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน	3.93	0.87	มาก	6
6. มีการร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา	4.18	0.65	มาก	4
เฉลี่ย	4.14	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันมีการให้เกียรติ ยกย่อง
ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่เหมาะสม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี
ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยน/
รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จากการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งได้วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์
โดยภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18							
	Y_1		Y_2		Y_3		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.23*	.00	.17*	.01	.21*	.00	.21*	.00
X_2	.25*	.00	.17*	.01	.22*	.00	.22*	.00
X_3	.18*	.00	.13*	.04	.18*	.00	.17*	.01
X_4	.17*	.01	.16*	.01	.17*	.01	.18*	.01
X	.29*	.00	.22*	.00	.28*	.00	.28*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแกลง 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้มีบารมี 2) ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง 3 คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยตอนที่ 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .37-.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 ใช้สถิติพื้นฐานค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในส่วนของ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานในรายด้านผลการวิจัย เป็นดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบาร์มี พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านการเป็นผู้มีบาร์มี โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและนับถือ และผู้บริหารแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น ตามลำดับ ส่วนช้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงาน

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ และผู้บริหารแสดงถึงความมีน้ำใจ และความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนช้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนช้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและความถนัดในการทำงานของแต่ละคน

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐาน ในรายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุง ให้ทันสมัย มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใน อำเภอแกลง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่เหมาะสม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยน/ รับฟัง ความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษา ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีวิธีการที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นอย่างดีซึ่งเกิดจากความใส่ใจของผู้บริหารเองที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา และได้นำหลักการด้านการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มุลมัย (2554) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช สิงห์สาคร (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บุญปก (2559) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้มีบารมีข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย

สูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน โดยที่ผู้นำ ต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) ที่ว่า ผู้นำที่เป็นผู้มีบารมีได้นั้น ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่างมีความสามารถในการแก้ไข ปัญหา มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับครูใน โรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น มีการวางแผนในการทำงานทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเชิงเทรา เขต 2 ด้านเป็นการมีบารมีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา โศคังพลู (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีบารมีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จสูงสุดจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นใจ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก และเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้การปฏิบัติของกลุ่มหรือส่วนรวมบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis and Nanus (1985, p. 20) ที่ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสามารถที่จะปรับปรุงรูปแบบและยกระดับ แรงใจและเป้าหมายของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดจะเชิงเทรา พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา โศคังพลู (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธุ์ชงไชย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา โตคำงพลู (2556) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นนักพัฒนาเริ่มตั้งแต่การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถ โดยสนใจในผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนา

ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ที่มีศักยภาพสูงพอที่จะรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันและงานที่ต้องปฏิบัติอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ที่ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา โตค้างพลู (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาขั้นคว่ำ หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารบุคคล ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้าผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธุ์งษ์ไชย (2554) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า การสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับ วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสามารถ ในการค้นหาวิธีการปรับปรุงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่สถานศึกษาต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่วางแผนไว้ ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนมีเหมือนกันแล้ว ยังต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถโดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานที่องค์กร กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะของครูที่ใช้สำหรับเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ว่าครูผู้สอนต้องความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดลนภา ศรีอรุณ (2555, หน้า 8) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวิวิริยะตั้งใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตน หรือ ความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจให้กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงานว่า สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการพัฒนาตนเองข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พบว่า มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานหรือร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะไว้ว่า “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่า เพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ สอดคล้องกับ แนวคิดของ สมุทฺร ชำนาญ (2553, หน้า 152) ที่ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการของผู้นำ ที่พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ตามในด้านคุณธรรม จริยธรรม จูงใจให้ผู้ตาม เกิดความมุ่งมั่นจดจ่อต่องาน จูงใจให้ทำงานเกินกว่าที่กำหนดเป้าหมายไว้ให้เห็นความสำคัญ ของพันธกิจ กระตุ้นให้มั่นใจว่าผู้ตามสามารถทำงานสำเร็จ ได้ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เกินกว่าที่คาดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธุ์ชงไชย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ราชดำเนินอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง ด้านการทำงานเป็นทีมข้อที่มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุด คือ มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกหน่วยงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญความร่วมมือร่วมใจ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่าง เป็นระเบียบแบบแผนอันดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะของครูที่ใช้สำหรับเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน การปฏิบัติของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า ครู ผู้สอนการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้าง

และดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ จีตวดี เนียมสุวรรณ (2554, หน้า 19) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการตอบสนองความต้องการ ของผู้ตาม ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลสร้างสัมพันธ์กับผู้ตามพัฒนาผู้ตามให้เจริญงอกงาม ทำให้ผู้ตามมีความสามารถ ความรับผิดชอบผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร ผู้นำที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ตามจะสามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมตาม ความสามารถของผู้ตาม และเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสแสดงความสามารถให้ปรากฏ ให้ความสนใจ เป็นพิเศษกับผู้ตามที่มีปัญหา ชื่นชมต่อผลงานของผู้ตาม ผู้ตามเกิดความพึงพอใจส่งผลให้งาน มีคุณภาพมากขึ้น

3. ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ตามรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ที่ชัดเจน จนสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน สามารถแสดง พฤติกรรมในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง ชี้นำ หรือกระตุ้น พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในโรงเรียน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธุ์ชัย (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา บุญปก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่า เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จ และแสดงความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพยายามหามุมมอง และทางเลือกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือแม้แต่สำหรับการแก้ปัญหา และส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ในสถานศึกษารู้จักคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ

1.4 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและความถนัดในการทำงานของแต่ละคน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความสามารถให้ปรากฏ โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถ มอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

2. ผลการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานครู โรงเรียนในอำเภอแกลง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นการทราบถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนเองว่า ควรปรับปรุงหรือทำให้ยิ่งขึ้นจากที่ได้อยู่แล้วอย่างไร และทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงผลของทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง ครู โรงเรียนในอำเภอแกลงควรควรให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการจัดการด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อนักเรียน

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ครู โรงเรียนในอำเภอแกลงควรมีการแลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในแต่ละกลุ่มสาระในภาพรวมของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับ นักเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบโครงสร้าง เกณฑ์การประเมิน วางแผนการพัฒนา คุณภาพเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงควรพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของสังกัดอื่น ๆ ในจังหวัดระยอง

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเพิ่มขึ้น เช่น อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนนวมสทกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จินตนา บุญปก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพูนุช สิงห์สาคร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดลนภา ศรีอรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ วะสี. (2544). ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อแก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน. สานปฏิรูป, 3(34), 63.

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). *วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- รุ่งอรุณ บุตรสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2552*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนิดา ภูวนารณนุรักษ์. (2551). *สมรรถนะของครูไทย*. วารสารรามคำแหง, 26(1), 17-18.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2547). *พฤติกรรมมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สินีนานู โปธิจิณญาโน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา พันธุ์งษ์ไชย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*, 9(53), 44-48.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধิ่ง.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลูเคชั่น.
- สุธาริณี อนงนุช. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงานและประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี อุดารักษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.

- อรัญญา โตค้ำพล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Bass, B. M. (1985 a). *Full leadership development*. California: SAGE.
- Bass, B. M. (1985 b). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers.
- Daft, R. L. (1994). *Management (3rd ed.)*. Fort Worth, TX: The Dryden.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Westport, Ct: Greenwood.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: Macmillan.
- Griffin, R. W. (1996). *Management (5th ed.)*. Boston: Houghton Mifflin.
- King, M. I. (1990). Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 75(3), 157-A.
- Koh, W. L. K. (1991). An empirical validation of the theory of transformational leadership in secondary in Singapore. *Dissertation Abstracts international*, 52(6), 602-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(30), 607-610.
- Leithwood, J. (1996). *Leadership for school restructuring*. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book.

- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*.
- Shermon, G. (2004). *Competencies based HRM: A strategic resource for teacher in South Australia*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organization* (3th ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organization* (4th ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.106

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

27 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำงานนิพนธ์ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประภัสสร ทองแสง รหัส 58950127

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

พิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่งจึงเรียนมาเพื่อโปรดพิ

ขอแสดงความนับถือ

)ลงชื่อ(สุเมธ งามกนก

(สุเมธ งามกนก.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.107

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

30 มกราคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำงานนิพนธ์ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประภัสสร ทองแสง รหัส 58950127

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

)ลงชื่อ(

สุเมธ งามกนก

(สุเมธ งามกนก.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.108

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

1 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำงานนิพนธ์ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประภัสสร ทองแสง รหัส 58950127

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

)ลงชื่อ(สุเมธ งามกนก

(สุเมธ งามกนก.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของครูอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อที่จะนำผลการวิเคราะห์ไปสรุปหาข้อเท็จจริง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่จะนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าก้าวไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ทางการ ศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

1. แบบสอบถามจะมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผู้กรองแบบสอบถามทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณ
ในความกรุณา มา ณ โอกาสนี้

นางสาวประภัสสร ทองแสง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น
ซึ่งท่านคิดว่ากับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเป็นผู้มีบารมี					
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้บริหารแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น ต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
3. ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นผู้มี ความสามารถในการบริหารงาน					
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤติ ที่ต้องเผชิญกับปัญหา					
5. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและนับถือ					
6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งทำงาน และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ					
7. ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี					
8. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา จะบรรลุเป้าหมาย					
9. ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้นำได้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ					
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้นำได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่					
11. ผู้บริหารแสดงถึงความมีน้ำใจและความเป็นกันเอง ต่อผู้นำได้บังคับบัญชา					
12. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้นำได้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จสูงสุด จากการปฏิบัติงาน					
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา					
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้นำได้บังคับบัญชาป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น					
14. ผู้บริหารช่วยให้ผู้นำได้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม					
15. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ					
16. ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้นำได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
17. ผู้บริหารกระตุ้นให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์					
18. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล					
19. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและความถนัดในการทำงานของแต่ละคน					
20. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
21. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทุกคน					
22. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
23. ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแกลง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริง ที่ท่านคิดว่าช่วงเวลา
ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้
ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
2. มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน					
3. มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตนเอง					
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
5. มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
6. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาตนเอง					
7. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงานการค้นคว้าด้วยตนเอง					
8. มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย					
9. มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ					
10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					
11. มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
12. มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
13. มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
14. มีการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
15. มีการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
16. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
17. มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน					
18. มีการร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

การตรวจหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 12 ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	0	1	2	.67
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	0	1	2	.67
24	1	1	1	3	1

ตารางที่ 13 ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	0	2	.67
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1	.42
2	.76
3	.48
4	.23
5	.35
6	.71
7	.48
8	.68
9	.45
10	.30
11	.57
12	.45
13	.69
14	.73
15	.49
16	.65
17	.56
18	.59
20	.34
21	.55
22	.42
23	.57
24	.73

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .91

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู
ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1	.42
2	.51
3	.67
4	.50
5	.37
6	.36
7	.57
8	.43
9	.47
10	.50
11	.46
12	.76
13	.46
14	.37
15	.57
16	.55
17	.70
18	.55

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น = .89

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวประภัสสร ทองแสง
วัน เดือน ปีเกิด	4 สิงหาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	25/ 1 หมู่ 8 ตำบลตกรพรม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-2559	ครู โรงเรียนห้วยยางศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา