ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เกียรติสุดา ศรีลาชัย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ เกียรติสุดา ศรีลาชัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ธนวิน ทองแพง)

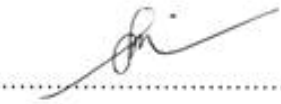
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

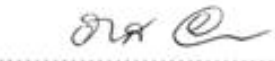
.....ประธาน

(ดร.ธนวิน ทองแพง)



.....กรรมการ

(ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้างานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พฤฑฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไข และวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทร ชำนาญ และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายมงคล สุวรรณกล่อมผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมโนรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

เกียรติสุดา ศรีลาชัย

58920343: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง/ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู/
กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เกียรติสุดา ศรีลาชัย: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPETENCY OF TEACHERS IN SRIRACHA 1 UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สถาพร พฤฑฒิกุล, ปร.ด. 132 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .95 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 ถึง .90 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD)* สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*r*) (Pearson product moment correlaion)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920343: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: TRANFORMATIONAL LEADERSHIP/ COMPETENCY OF TEACHERS/
SRIRACHA 1 UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

KIATSUDA SRILACHAI THE: RELATIONSHIP BETWEEN TRANFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPETENCY OF TEACHERS IN SRIRACHA 1 UNDER THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETIKUN, Ph.D. 132 P. 2017.

The purpose of this research was to study the relationship between transformational leadership and competency of teachers in Sriracha 1 under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. The research samples were 159 teachers. The questionnaire was divided in two parts. The data were of seined by the use of a 5 point rating scale questionnaire. The item discrimination was between .21-.95 and the reliability was at .96 and the second part of the item discrimination was between .25-.90 and the reliability was at .95. The statistics used in analyzing the data were Mean, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The result of study were as follows:

1. The transformational leadership in Sriracha 1 under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were at a high level both in general and each aspect.

2. The competency of teachers in Sriracha 1 under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 were at a high level both in general and each aspect.

3. The relationship between the transformational leadership and competency of teachers in Sriracha 1 under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 was correlatively positive at a quite high level significant at the level of .01.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

คำถามของการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 18

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 29

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู 36

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู 48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 49

3 วิธีดำเนินการวิจัย 59

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 59

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 61

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	การวิเคราะห์ข้อมูล	64
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
	อภิปรายผล	85
	ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม		95
ภาคผนวก		106
	ภาคผนวก ก	107
	ภาคผนวก ข	111
	ภาคผนวก ค	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย		132

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	40
2	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี.....	42
3	สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	43
4	สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	44
5	สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	46
6	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	61
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามแบบภาวะผู้นำ.....	68
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี.....	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ.....	70
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา.....	71
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล.....	73
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... 75

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริการที่ดี..... 76

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง..... 77

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม..... 78

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู..... 79

18 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 80

19 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 112

20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ..... 20

21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3..... 121

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่เกิดขึ้นนั้นประเทศไทยในฐานะ ซึ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก ต้องได้รับการพัฒนาให้รู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถอยู่ในประชาคมโลก ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนได้ การพัฒนาประเทศให้เจริญก้างหน้าได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ การพัฒนา การศึกษาดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ ผู้บริหารต้องมี ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบริหารงาน เพราะผู้นำ เป็นสัญลักษณ์และเป็นจุดรวมแห่งพลังมวลสมาชิกในองค์การ ความสามารถและลักษณะของผู้นำ เป็นส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 121)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งอนาคต มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นสำคัญ เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถในการนำองค์การให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การที่สามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมย่อมสามารถดำรงตน อยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องมีผู้นำที่พร้อมสำหรับ การเปลี่ยนแปลงและสามารถนำสมาชิกขององค์การสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ อีกทั้งผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวจิตให้สมาชิกปฏิบัติตามความต้องการของ ตนเองด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่วางไว้ (ทัศนีย์ กองฟั่น, 2554, หน้า 23)

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะใช้ความสามารถในการสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ผู้นำจะปฏิบัติงานด้วยความด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานกัน ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม และเป็นผู้มีความสามารถ ในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามได้ โดยพยายามพัฒนา

ระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองถึงผลประโยชน์ขององค์การ หรือเพื่อส่วนรวมแทนผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น (สมชาย สกุลวิริยบุตร, 2554, หน้า 18)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารการศึกษาให้พัฒนาโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผนอำนวยการ มอบหมายงานกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง (ดรุณี ขันขวา, 2551, หน้า 2) ผู้บริหารที่อยู่ในฐานะผู้นำจะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับจุดประสงค์ขององค์การ ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อแสดงเป้าหมายร่วมกันเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ถ้าผู้บริหารปราศจากความสามารถในการที่จะเป็นผู้นำบุคคลอื่นแล้ว ผู้บริหารก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลแน่นอน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหาร ซึ่งเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิผลด้วย (ภูดิศ ควรระงับ, 2555, หน้า 1) ทั้งนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ของการจัดการองค์กร มีหลักการบริหารงานบุคคล เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีทั้งความรู้ความสามารถมากด้วยประสบการณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำต้องแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำ สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้นำจึงมีผลอย่างมากในการบริหารและจัดการภายในโรงเรียน จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะกระตุ้นให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 38) นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งส่งเสริมให้นำระบบการประกันคุณภาพไปสู่วัฒนธรรมการทำงานขององค์การ ส่วนในด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ และมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน แต่ครูก็ยังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน และยังเป็นปัจจัยชี้ขาดว่า การจัดการศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ เนื่องจากครูคือผู้ปฏิบัติที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 59-62)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีหน้าที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนให้มีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำ จากผลทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีคะแนนระดับเขตพื้นที่ ดังนี้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยร้อยละ 29.94 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมร้อยละ 43.71 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 19.77 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 30.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 40.18 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ร้อยละ 52.62 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ร้อยละ 40.30 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ร้อยละ 52.62 การจัดการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 ที่ยังไม่สามารถบรรลุจุดประสงค์เท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องมาจาก การขาดความสนใจของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง รวมตลอดถึงผู้บริหารโรงเรียน ครูส่วนใหญ่มาจากต่างถิ่น จึงเกิดการย้ายกลับภูมิลำเนาบ่อยส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนจึงไม่ได้รับความรู้เท่าที่ควร ครูที่อยู่ในสังกัดพื้นที่ส่วนใหญ่มีอายุมาก ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆที่ทางกลุ่มโรงเรียนได้จัดขึ้นเท่าที่ควร ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประการสำคัญมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 จึงควรพิจารณาปรับบทบาทพฤติกรรมการบริหารและให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2557)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามแนวปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่สอง และแนวทางในการพัฒนาราชการระบบในการบริหารจัดการภาครัฐแนวทางใหม่ อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด

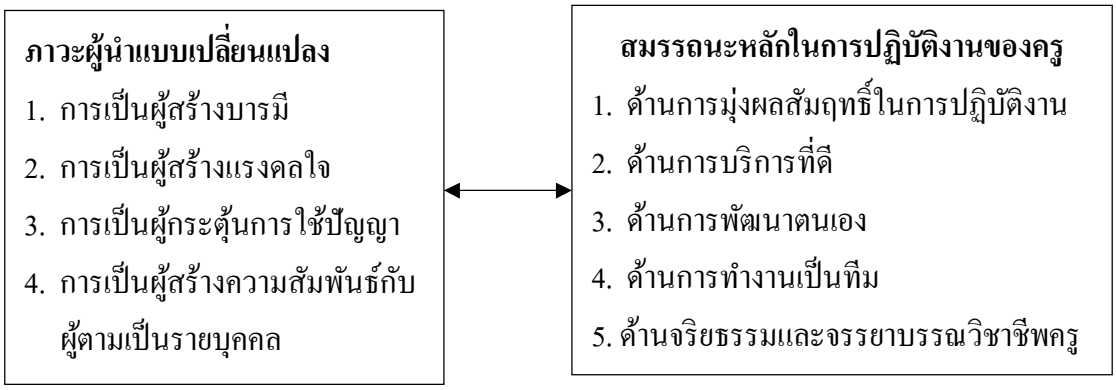
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990, p. 15) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้สร้างบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และกรอบใช้แนวคิดในเรื่องสมรรถนะหลักโดยใช้สมรรถนะหลักครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาจัดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

3. ผลการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990, p. 15) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้สร้างบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และใช้แนวคิดในเรื่องสมรรถนะหลักโดยใช้สมรรถนะหลักของครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 270 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 159 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcei and Morgan และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.1.1 การเป็นผู้สร้างบารมี

3.1.2 การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ

3.1.3 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย มี 5 สมรรถนะ คือ

3.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 การบริการที่ดี

3.2.3 การพัฒนาตนเอง

3.2.4 การทำงานเป็นทีม

3.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามทัศนะของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล หรือสมาชิกในองค์การ โดยที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความยินดี เต็มใจ ศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์การ ที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1.1 การเป็นผู้สร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา มีวิสัยทัศน์ สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประพฤติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รวมถึงสามารถเป็นผู้ชี้นำและจูงใจคนอื่นให้ยึดมั่นต่อเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูง

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประพฤติตนกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อมูลใหม่ที่ดีกว่าเดิม ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า

สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม

1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประพฤติตนเป็นผู้นำ โดยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง คุณลักษณะผู้ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ครู หมายถึง ผู้สอนที่ทำการสอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2555, หน้า 5-6) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 37 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานที่ได้รับให้หน่วยงานที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวด้วย

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและทดสอบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

6. ประสานงาน ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนกาจัดการ และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต

7. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาขั้นในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานงานปฏิบัติราชการทั่วไปขององค์การ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่เรียนเกี่ยวกับการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มิได้ระบุเป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการแบ่ง ส่วนราชการภายใน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มการบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

5. กลุ่มนิเทศติดตามงานและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารและการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3, 2555)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพพร้อมคุณธรรม พัฒนาสู่มาตรฐาน ประสานความร่วมมือ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
2. ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้
3. สนับสนุนการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้
4. ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษา
5. พัฒนามาตรฐานการศึกษา
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม
2. นักเรียนคุณภาพ คุณธรรม เป็นคนดี มีความรู้ และมีความสุข
3. ทุกโรงเรียนมีการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ร้อยละของนักเรียนที่มีคุณธรรมจริยธรรม
3. ร้อยละของครูที่ได้รับการพัฒนาความรู้และปรับวิธีสอน
4. ร้อยละของนักเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
5. ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับชาติในระดับดี
6. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

7. ระดับความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของผู้เกี่ยวข้อง

8. จำนวนสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นองค์การหลักในการจัดการและส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน กลุ่มโรงเรียน เกิดจากการรวมโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในเขตพื้นที่ภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพ การบริหารการจัดการศึกษากลุ่มโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2555)

กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 มีโรงเรียนภายในกลุ่ม จำนวน 12 โรงเรียน เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 9 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านชากยายจีน โรงเรียนวัดอัมพวัน โรงเรียนวัดหนองคล้า โรงเรียนบ้านวังค้อ โรงเรียนบ้านหนองปรือ โรงเรียนบ้านบึง โรงเรียนวัดจุกกะเฌอ โรงเรียนวัดใหญ่เนินพยอม และโรงเรียนวัดบ้านนา โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดแหลมฉบัง โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ และโรงเรียนวัดมโนรม

บทบาท และหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำในองค์การเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในแต่ละองค์การ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การไม่ปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำหรือผู้ตามที่กลุ่มตั้งจุดประสงค์ไว้ขึ้นในองค์การ กล่าวได้ว่า องค์การทางการศึกษามีบริการการศึกษาเป็นสินค้าที่มุ่งที่มุ่งหวังผลกำไรสูงสุดเพียงมุ่งให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นำในองค์การทางการศึกษาจึงไม่สามารถกระตุ้นสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่จับต้องได้การสร้างแรงจูงใจ เพื่อทำให้เกิดแรงดลใจในการปฏิบัติงานในองค์การของผู้นำทางการศึกษาซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในองค์การอื่น (สมุทร ชำนาญ, 2558, หน้า 49)

Mintzberg (2013, pp. 14-15) ได้ทำการศึกษา สำรวจภาวะผู้นำของหัวหน้า ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์เพื่อให้มีรายละเอียดเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Figurehead) บทบาทในฐานะของสัญลักษณ์ขององค์การ มีดังนี้

1.1 ให้การต้อนรับลูกค้าหรือผู้รับบริการในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ

1.2 ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น

1.3 ให้บริการในฐานะที่เป็นตัวแทนองค์การในการรวบรวมบุคคลภายนอกเข้ามาสู่การเป็นสมาชิกขององค์การ

2. เป็นโฆษก (Spokesman) บทบาทในฐานะโฆษกของผู้นำมีจุดเน้นที่ต้องการโต้ตอบเอกสาร การให้สัมภาษณ์และการรายงานอย่างเป็นทางการต่อบุคคล กลุ่มบุคคลทั้งในและนอกองค์การบนบานเหล่านี้ ประกอบด้วย

2.1 บทบาทที่สูงกว่าการบริหาร

2.2 เน้นที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2.3 ให้ความสำคัญต่อบุคคลภายนอก

2.4 ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.5 ให้ความสำคัญกับสาธารณชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) การเจรจาต่อรองเพื่อทำความตกลงกับบุคคลอื่นมักเป็นกิจกรรมการเจรจาต่อรองที่สำคัญเกี่ยวกับ 3 ประเด็นหลัก คือ

3.1 การเจรจาต่อรองกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ได้มาเกี่ยวกับงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

3.2 การเจรจาต่อรองกับฝ่ายหรือกลุ่มงาน อื่นในองค์การเพื่อใช้บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานขององค์การ

3.3 การต่อรองกับฝ่ายพัสดุและผู้จำหน่ายพัสดุในการให้บริการรายการพัสดุและการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา

4. เป็นผู้สอนงานและนักสร้างแรงจูงใจ (Coach and motivator) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสอนงานการกระตุ้นให้สมาชิกของกลุ่มทำงานบทบาทดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

4.1 ยอมรับความสำเร็จของสมาชิกภายในทีม

4.2 ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความล้มเหลวที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกขององค์การ

4.3 ช่วยให้สมาชิกขององค์การ เข้าใจแนวทางในการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของตน

4.4 การให้รางวัลและการลงโทษ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4.5 สร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกในองค์การ โดยการใช้ความเสน่หาหรือบารมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์การใช้เรื่องเล่าการใช้จริยธรรมชั้นสูงเป็นเครื่องมือในการนำ

5. เป็นผู้สร้างทีมงาน (Team builder) ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างทีมให้มีประสิทธิผลบทบาทในการสร้างทีมประกอบด้วย

5.1 แสดงออกให้สมาชิกเห็นว่าผู้นำยอมรับผลสำเร็จของทีม

5.2 ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิกของทีม เช่น การจัดงานเลี้ยง การให้ความสนับสนุนทีมกีฬา เป็นต้น

5.3 จัดให้มีการประชุมเพื่อให้โอกาสของสมาชิกของทีม ได้นำเสนอผลสำเร็จปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

6. เป็นผู้ปฏิบัติงานของทีม (Team Player) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องการสร้างทีมมีโดยทีมงานผู้นำในฐานะผู้มีบทบาทภายในทีมมีดังต่อไปนี้

6.1 แสดงบทบาทอย่างเหมาะสมในการสร้างผลงานของทีม

6.2 มีส่วนร่วมกับฝ่ายบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆของทีม

6.3 แสดงความจงรักภักดีต่อผู้บริหารระดับสูงด้วยการนำแผนงานขององค์การมาปฏิบัติอย่างเต็มที่

7. เป็นนักแก้ปัญหา (Technical Problem Solver) เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญสำหรับผู้นำในระดับสูงหรือระดับกลางขององค์การก็เป็นบทบาทที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงานบทบาทนี้ประกอบด้วย

7.1 ทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นิเทศ

7.2 ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในองค์การสามารถทำงานได้ตามกฎ ระเบียบ เช่น การปรับปรุง การซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องมือใช้ขององค์การ

8. เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) บทบาทในฐานะผู้ประกอบการที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่ องค์การ บทบาทใหม่ในส่วนนี้ประกอบด้วย

8.1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวข้องกับองค์การ และภารกิจที่องค์การรับผิดชอบเป็นหลัก

8.2 การศึกษากับลูกค้าหรือผู้รับบริการหรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเพื่อการศึกษาทำความเข้าใจและตระหนักในการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

8.3 ศึกษาสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จหรือการพัฒนาการทำงาน เช่น การไปศึกษาจากสถานประกอบการ การเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้แก่สมาชิกขององค์การ การจัดให้มีการศึกษา อบรม เป็นต้น

9. เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planner) ผู้บริหารในฐานะผู้นำระดับสูงขององค์การเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ส่วนผู้นำในระดับปฏิบัติการมีบทบาทสำคัญในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติบทบาทดังกล่าวรวมทั้งบทบาทดังต่อไปนี้

9.1 กำหนดวิสัยทัศน์และชี้นำการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

9.2 ส่งเสริมให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การได้

9.3 ส่งเสริมการพัฒนานโยบายขององค์การ

โดยองค์การทางการศึกษามักปรากฏว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาโดยให้ความสำคัญในการนำ หรือการใช้ภาวะผู้นำน้อย แม้ลักษณะขององค์การจะมีความซับซ้อนมากขึ้นก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นตามมาคือ การไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ทั้งที่มีทรัพยากรทางการบริหารที่พร้อมทุกด้าน ผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาทของการนำ หรือการตามในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษามีบทบาทที่ซับซ้อนมากขึ้น ดังที่นักการศึกษาได้ทำการศึกษาและสรุปได้ดังนี้

Gross and Skhapiro (2002, pp. 256-266) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเดียวกันว่าผู้นำจะต้องสร้างดุลยภาพระหว่างการบริหารงาน โดยยึดหลักกฎหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้กับความรับผิดชอบที่ผู้นำมีต่อผู้อื่น หรือการมุ่งความสัมพันธ์ เช่น การที่ผู้นำยืนหยัดเคียงข้างครูในการปกป้องการสอนที่เห็นว่าถูกต้อง แต่ในขณะเดียวกันก็ยินยอมให้สังคมสามารถตรวจสอบได้โดยต้องปฏิบัติต่อครูในเรื่องนี้ด้วยความให้เกียรตินับถือ และเอื้ออาทรต่อกัน

Knezewich (1984, pp. 16-18) ได้สรุปบทบาทสำคัญในการบริหารงานการศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction setter) ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสามารถสื่อสารความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้

2. เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. เป็นนักวางแผน (Planner) มีความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้องสามารถเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือภารกิจใหม่ได้อย่างเหมาะสม

4. เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision-maker) มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ

5. เป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) มีความสามารถในการออกแบบงานและกำหนดโครงสร้างองค์การขึ้นใหม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การอย่างลึกซึ้ง

6. เป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง (Change manager) ผู้นำต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ ต้องมีความสามารถที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงในองค์การและทราบว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ใด

7. เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นความเข้าใจรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เพื่อขยายการสื่อสาร เข้าใจวิธีการนิเทศงาน ระบบรายงาน เป็นต้น

8. เป็นผู้สื่อสาร (Communicator) มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน การใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. เป็นผู้บริหารความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในองค์การ ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงต้องทำความเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง วิธีการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ยจัดการความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

10. เป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายที่กว้างขวางมากกว่าความขัดแย้งผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงควรมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาให้หมดไป

11. เป็นผู้จัดระบบ (System manager) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการนำขององค์การได้อย่างเหมาะสม

12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) มีความเข้าใจในระบบการเรียนการสอน พัฒนาการของมนุษย์ ทฤษฎีการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษา

13. เป็นนักบริหารงานบุคคล (Personal manager) มีความสามารถในการคัดเลือกสรรหาบุคลากรการประเมินผลงานการสร้างขวัญกำลังใจการเจรจาต่อรองการเป็นผู้นำ

14. เป็นนักบริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถในการบริหารการเงินการงบประมาณการพัสดุ และสรรหางบประมาณ สนับสนุนจากภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนควบคุมกำกับให้การจัดสรรด้านการเงิน การงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

15. เป็นนักประเมินผล (Appraiser) มีความสามารถในการประเมินความต้องการประเมินระบบ วิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อความหมายการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ เข้าใจความเป็นพลวัตขององค์การ รู้จักและเข้าใจวิธีการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. เป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการเป็นผู้บริหารที่จำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะผู้นำองค์การ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

นฤมล นามเอี่ยม (2550, หน้า 27) ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ไดรับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึงผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้น ให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

บุศรากรณ์ แสงทอง (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนิน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาและสถานการณ์เป็นหนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำก็ได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใดบังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ตามต่างกัน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

พารินดา สานา (2554, หน้า 37) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของอิทธิพลให้เป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สมุทร ชำนาญ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถกระตุ้นชักจูงและชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด เป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

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

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

Burby (1972, p. 43) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในตัวของเขา สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

Bennis (1984, pp. 15-16) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การในด้าน เป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของคุณภาพขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการศึกษาขององค์ชุมชน

Yukl (2006, p. 7) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือค่านิยมที่เน้นความยืดหยุ่น การแสวงหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

Owens (2001, p. 235) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มใจ (Voluntarily granted) จากบุคคลอื่นให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ โดยไม่ต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจอิทธิพลให้เกิดความเชื่อมั่น ส่งผลต่อความพึงพอใจทา งานให้กับองค์การ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำ

ในปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมีการให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ดังนี้

สุพิษ จุ้ยกลาง (2550, หน้า 12) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง กระตุ้นให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ปฏิบัติตามแนวคิดของตนเองหรือแนวคิดร่วมกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พัชรินทร์ พิรุณเนตร (2551, หน้า 20) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตาม ให้ใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น จูงใจให้พัฒนาและใช้ความสามารถ และสร้างการตระหนักรู้ร่วมกันในวัตถุประสงค์การทำงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายในสถานการณ์ที่กำหนดไว้

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลให้ บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 18) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามเพื่อนำไป สู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกำหนดทิศทางของกลุ่มและการสื่อสารทิศทางนั้น ไปยังทุกคน มีการจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเสริมพลังอำนาจให้กับพวกเขา เพื่อให้มีส่วนสนับสนุนต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดัน

ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

สมุทร ชำนาญ (2558, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Followers) ดูสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ว่า จะมีภาวะผู้นำอย่างช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Bass (1981, pp 7-14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่างๆที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจปลุกคนให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ

4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม

5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเรียกร้อง จูงใจ หรือเตือนใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม

8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่างๆภายในกลุ่ม และชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบเขต และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Bennis and Nanus (1985, pp. 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรง

อยู่ได้ว่า นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Campbell, Corbally and Nystrand (1983, p. 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์เฉพาะบางอย่าง

Dejnozka (1983, p. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การบูรณาการบุคคล วัสดุอุปกรณ์ และความคิดในกลุ่มเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มที่จะถูกนำขึ้นอยู่กับคุณภาพส่วนบุคคลของผู้นำ

Dubrin (2013, pp. 3-4) ได้ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้าแล้วว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลเพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. อิทธิพลเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำให้บุคคลยินยอมด้วยความเต็มใจ
3. การปฏิบัติตามที่ผู้นำคาดหวังเกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. ศิลปะการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดการโน้มน้าวใจบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติ
5. หลักในการสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือของบุคคล คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ของบุคคลในวงการพร้อมที่จะรับคำตำหนิจากผู้นำแต่สิ่งแรกที่บุคคลในองค์การตระหนักคืออะไร คือสิ่งที่ถูกต้องและสามารถสื่อสารถึงสมาชิกในองค์การได้อย่างทั่วถึง

จากที่กล่าวมา Dubrin ทำการวิเคราะห์ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำ และสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกโดยกระบวนการ

1. การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้
2. การปฏิเสธ เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกของกลุ่มที่พูดมาก ๆ เกิดความจำเป็นมักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลด ละการเสนอประเด็นต่าง ๆ ของตนเองลงบ้าง
3. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในฐานะเพื่อนร่วมงานสมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ
4. การมีความซื่อสัตย์ ในฐานะสมาชิกของกลุ่มนอกจากการแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันแล้วต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศ หักหลังซึ่งกันและกัน

Green (1988, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Hoy and Miskel (2013, p. 427) อธิบายว่า ความหมายในภาพกว้างของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลแสดงอิทธิพลต่อวัตถุประสงค์ร่วมที่กำหนด ปรากฏขึ้นในองค์การตามรูปแบบและองค์การนอกรูปแบบ ตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีวิทยาศาสตร์ มนุษยสัมพันธ์ และอารมณ์ของมนุษย์

Koontz and Weihrich (1988, pp. 437-438) อธิบายว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในเชิงอุดมคติ แล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้พูดตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่เป็นผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังทั้งคนอื่น เพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้ากลุ่ม คอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เฉกเช่น การทำหน้าที่ของวาทยากร หรือผู้อำนวยการเพลงแห่งดนตรี การพิสูจน์ว่าวาทยกรมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมสังเกต หรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีที่วงดนตรีวงนั้นบรรเลงในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Steers (1991, p. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีหน้าที่บริหารตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หน้าที่การบริหารการงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนา การควบคุม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่อความสำเร็จขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ

1. ช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับประสานงาน และแนะนา การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การ ให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนตามความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3. ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การให้ดา เนินการได้ตามลักษณะของพลวัตรภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง

4. ช่วยให้บุคลากรขององค์การบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจนเป็นผู้นำ ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานเต็มใจและยินดีที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Yukl (2006, p. 5) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถ สั่งการ และชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

Sergiovanni and Moore (1989, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

Bovee (1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์ ขั้นการกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นสูงอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การ

Daft (1994, p. 478) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคน ซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มและใช้อิทธิพลในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ โดยใช้ศิลปะในการแรงจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อ ความศรัทธาในตัวผู้นำ มีความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ได้

ลักษณะของภาวะผู้นำ

Michell and Larson (1987, pp. 435-436) อธิบาย ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย

ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่ว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการ หรือเปล่า ในทางตรงข้าม ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการ นั้น

2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าข่มขู่ หรือบีบบังคับ ให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถ นำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

Daft (1997) ทำการวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่ดี ว่ามีดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง ความกระปรี้กระเปร่า

2. ภูมิหลังทางปัญญา (Social Background) ได้แก่ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ได้แก่ ความสามารถในการตัดสินใจ ความรู้ และทักษะการพูด

4. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ สุจริต และความเชื่อมั่นในตัวเอง

5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน (Work-related characteristics) ได้แก่ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ แสวงหาความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ต่องาน

6. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ ความสามารถในการหาความร่วมมือ การร่วมมือกับคนอื่น ความมีชื่อเสียงน่านับถือ มีทักษะทางสังคม การมีส่วนร่วมในสังคม และการรู้กาลเทศะ

Yukl (1974, p. 45) ได้ประมาณผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ (Traits) ประกอบด้วย การปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีความไวต่อสภาพแวดล้อม มีความทะเยอะทะยาน ชอบทำงานเชิงรุก สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ มีความสามารถด้านการตัดสินใจ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ ครอบงำความคิด

คนอื่นได้ มีพลังในตัวสูง มีความยืนหยัดในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด และมีความรับผิดชอบ

2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ (Skills) ประกอบด้วย มีความเฉลี่ยวฉลาด มีทักษะในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มียุทธ์วิธีการทูต มีทักษะในการพูด มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะการบริหาร มีทักษะการจูงใจ และมีทักษะด้านสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำ คือผู้ที่นำสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการทำงาน รวมถึง การที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในการทำงานอดทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด และเป็นผู้ที่มีรับผิดชอบเฉลียวฉลาดในการทำงาน และทักษะการบริหาร สามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์การ หรือธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ การไร้สภาพของภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การไร้ทิศทาง เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติตามพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ การเคลื่อนตัวอย่างเชื่องช้าเพื่อไปสู่ความสำเร็จ งานวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารองค์การส่วนมาก ในความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ และเชื่อว่า การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและถูกเวลาจะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเพียงลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ เพราะหลังจากการที่มีการตัดสินใจไปแล้ว องค์การยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาของการนำเอาการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนนี้ เกี่ยวกับประเด็นที่ว่า ผู้นำจะใช้อำนาจในการโน้มน้าวพฤติกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์ และเอาชนะแรงต้านที่มีในองค์การได้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 19-21) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการบริหารและการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียนบุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทางวิชาการอาทิการจัดสื่อต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณบุคคลทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมร่วมประชุมสัมมนา และทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

6. การสร้างแรงจูงใจผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีเจตคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

7. การประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลโดยส่งเสริมการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของโรงเรียนเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับงานด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

Cambell Corball and Ramsawyer (1967, pp. 176-178) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งได้แก่ การเปลี่ยน เป้าหมายการรับรู้ความเข้าใจค่านิยมแรงจูงใจและสัมพันธภาพของบุคคล

2. ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆขององค์การขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม

3. คุณภาพของความสัมพันธ์ในกลุ่มจะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารความเห็นอกเห็นใจและการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน

4. ความเป็นผู้นำไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพหรือตำแหน่ง

5. บุคคลทุกระดับในองค์การมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์

6. ความคิดของผู้นำย่อมเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล

7. ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์บุคคลที่เป็นและคนอื่นยอมรับย่อมกลายเป็นผู้นำในที่สุด

8. การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือสถาบันขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกของแต่ละคน

9. ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในกระบวนการต่างๆเช่นการจัดองค์การการจัดโปรแกรม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ

10. ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้องและมีความสำคัญกว่าการวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ

11. ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม

12. ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำวัดได้โดยผลผลิตขององค์การหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารในสถานศึกษาเพราะ ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถให้เกิดพลังในการครองใจผู้ตามให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ครองใจผู้ตาม คือ ผู้นำต้องการมีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการคิดและทักษะในการพูด มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะการบริหารในการนำทีมหรือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีชื่อเรียกที่เป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการใช้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

กอบศักดิ มูลมัย (2554, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการทีผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับทีสูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม รวมทังจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ระดับพฤติกรรมทีผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียน กระตุ้นจูงใจและเปลี่ยนแปลงให้ครูเห็นคุณค่าของงาน โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกไว้วางใจ มีการช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิงต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันอีก ทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ขององค์การ ซึ่งกระบวนการทีผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูในโรงเรียนจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

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

สุริศักดิ แสงจันทร์ (2556, หน้า 18) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ มีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญและขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาต้องการการริ่เริม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ

และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐาน และเป้าหมายของโรงเรียนไว้สูง

Bass and Avolio (1990) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์การ จูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

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)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของTichy and devanna

Leithwood and Jantzi (1996 อ้างถึงใน สุริศักดิ แสงจันทร์, 2556, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนเองที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการสูงขึ้น เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ ร่วมกันมองและเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ และควรตั้งมาตรฐานและความคาดหวังในการทำงานในทุกด้านให้สูงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มกระตุ้นจูงใจและเปลี่ยนแปลงให้เห็นคุณค่าของงานมุ่งให้บรรลุมาตรฐานและเป้าหมาย

การเป็นผู้มีบารมี

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) ความมีบารมี (Charisma) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และยอมเป็นผู้ตาม มีบุคลิกทีคนเห็นแล้วอยากยกย่องนับถือ เกิดความรู้สึกสนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้ใจในความสามารถของผู้นำ

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์ (2554, หน้า 17) การมีบารมี (Charisma) หมายถึง ลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึงลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2554 อ้างถึงใน ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์, 2554, หน้า 17-18) House ถือเป็นบุคคลแรกที่สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อพิสูจน์พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยได้ศึกษาองค์ประกอบของผู้นำบารมีในองค์กรทีมีความซับซ้อน พบว่า

ลักษณะของผู้นำบารมี ประกอบด้วย

1. มีลักษณะเด่น เชื่อมันในตนเอง ต้องมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง
2. เป็นแบบอย่างทีดีแก่ลูกน้อง สิงทีลูกน้องยึดถือเป็นแบบอย่าง
3. ผู้ตามประทับใจในความสามารถ และความสำเร็จของผู้นำ
4. มีเป้าหมายทีเป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. แสดงออกถึงความคาดหวังของผู้ตาม
6. มักมีพฤติกรรมทีสร้างและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม
7. มีลักษณะทีดึงดูดใจผู้ตาม

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) ความมีบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมทีผู้บริหารแสดงให้ครูในโรงเรียนเห็นเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมือได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มุ่งมันและทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น มีการวางแผนในการทำงานทำให้ครูเชื่อมันว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

Bass and Avolio (1990) การเป็นผู้สร้างบารมี (Idealized influence or Charisma leadership: II or CL) คือ การทีผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำ

ของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

จากความหมายของการเป็นผู้สร้างบารมี ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้สร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์

การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การดลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง วิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิด อธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์ (2554, หน้า 18-19) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การเร้าอารมณ์ ปลุกใจ ทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น ใช้ความพยายามมากกว่าที่คิด เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ และผูกพันกับจุดมุ่งหมายของผู้นำ วิธีสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดขึ้นได้โดยการพูดเพื่อเร้าใจผู้ตามให้มีความมั่นใจ เน้นการปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ และใช้วิธี Pygmalion effect (Bass, 1985)

1. การใช้คำพูดเพื่อเร้าใจให้ผู้ตามมันใจและกระตือรือร้น เช่น พูดให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง พูดในสิงที่ทำให้ผู้ตามเชื่อมันว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

2. เน้นการปฏิบัติ ได้แก่ กระตุ้นให้ลูกน้องทีมีความสามารถพิเศษได้ทำโครงการใหม่ ๆ ให้อาสาสมัครทำงาน เปิดโอกาสให้ลูกน้องเข้าพบ เยี่ยมตรวจงาน จัดให้มีการทดลองปฏิบัติอย่างจริงจังในองค์การเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ทำระบบให้ง่ายขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง สร้างบรรยากาศองค์การ และการติดต่อสื่อสาร เช่น บรรยากาศทีเปิดเผย มีเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่กว้างขวาง

3. สร้างความเชื่อในจุดมุ่งหมายทีเป็นอุดมการณ์ ซึ่งเป็นสิงที่สำคัญยิ่ง เพราะความเชื่อในอุดมการณ์ที่ตนยึด จะทำให้บุคคลเกิดความพยายามมากเป็นพิเศษจนทำงานได้สำเร็จ

4. การใช้ Pygmalion effect คือ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำ บุคคลที่ถูกทำให้เชื่อว่า ตนทำงานดีจะทำงานให้ดีกว่าคนที่ถูกคาดหวังว่าทำงานไม่ดี หรือไม่ได้รับการคาดหวังใด ๆ

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) การดลใจ หรือการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยและต้องการเอาเป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของบุคคลทีสามารถดึงดูดใจคนให้เกิดความจงรักภักดี ยอมปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามในการทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์

Bass and Avolio (1990) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางทีจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) มีการแสดงออกซึ่ง ความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและส่งเสริมความคิดริเริมสร้างสรรค์

จากความหมายของการเป็นผู้สร้างแรงดลใจที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้สร้างแรงดลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก และเห็นคุณค่าของงาน ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จ และผูกพันกับจุดมุ่งหมาย จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง วิธีการทีผู้นำยั่วยุผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด การเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด สนับสนุนการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าการที่จะตามแก้ปัญหา

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์ (2554, หน้า 18) การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข ซึงเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อมากกว่าการเปลี่ยนพฤติกรรม การกระตุ้นปัญญาจะทำให้ผู้ตามเห็นธรรมชาติของปัญหาที่เผชิญอยู่ รวมทั้งวิธีแก้ปัญหา การเกิดปัญหาเป็นความรู้สึกภายใน ไม่จำเป็นต้องสังเกตเห็น

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ด้วยการคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ และได้ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

Bass and Avolio (1990) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิงทีท้าทายและเป็นโอกาสทีดีทีจะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจ

ในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตังคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากความหมายของการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทีผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ไขโดยการเปลี่ยนค่านิยมและความเชื่อมากกว่าการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้บริหาร ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 8) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอน แนะนำ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์ (2554, หน้า 19) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของผู้ตาม ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างสัมพันธ์กับผู้ตาม พัฒนาผู้ตามให้เจริญงอกงาม ทำให้ผู้ตามมีความสามารถความรับผิดชอบผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้นำที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ตาม จะสามารถมอบหมายงานทีเหมาะสมตามความสามารถของผู้ตาม และเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสแสดงความสามารถให้ปรากฏ ผู้นำควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับผู้ตามที่มีปัญหา ชื่นชมต่อผลงานของผู้ตาม ผู้ตามเกิดความพึงพอใจส่งผลให้งานมีคุณภาพมากขึ้น

ดลนภา ศรีอรัญ (2555, หน้า 8) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทีผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้ความสนใจ ดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นทีปรึกษา ช่วยเหลือชีแนะเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิงใหม่ ๆ ตามความต้องการด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม

Bass, Avolio, Bass and Avolio (1990) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานนะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิงใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ(Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จากความหมายของการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยการให้ความสนใจ ดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือชี้แนะ สร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญงอกงาม มีความสามารถความรับผิดชอบ ผูกพัน และพร้อมจะอุทิศตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

คำว่า สมรรถนะ บางครั้งใช้คำว่า ศักยภาพ ความสามารถ หรือขีดความสามารถ ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถาบันหรือบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ ดังนี้

McClelland (1960) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทา งานที่ต่างกัน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24 อ้างถึงใน ฉันทนา บุญมาก, 2555)

Parry (1997) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกัน (Other characteristics)

Shermon (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ มีความหมาย 2 ลักษณะ คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้การทำงานที่ตนได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

วนิดา ภูวนารถนุรักษ์ (2551) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือสูงกว่าที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางแผนไว้ ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนมีเหมือนกันแล้ว ยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความสามารถโดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะที่บุคคลจำ เป็นต้องมีในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

ประเภทของสมรรถนะ

Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจา เป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ

ระดับปานกลาง (Average performance) แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competencies) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจา เป็นต้องมีในการทา งาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงบริหาร (Technical competencies) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำ เป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competencies) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competencies)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทา เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ต่างกัน ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สมรรถนะหลักของครู

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ

เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำ งานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะของครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จา เป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 24 อ้างถึงใน กาญจนา ใจทาหลี, 2555, หน้า 24-25)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
   1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
   2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
   2.2 การพัฒนาผู้เรียน
   2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
   2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
   2.5 ภาวะผู้นำครู
   2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

รายละเอียด คำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนด เป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดวางแผนการปฏิบัติงานและการจัดการการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตารางที่ 2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. การบริหารที่ดี	2.1 ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความจริงใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตารางที่ 3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การพัฒนาตนเอง	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ
	3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทา งานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การทำงานเป็นทีม	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมสร้างให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลตัวอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยน/ เรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตารางที่ 5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู(สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่องชมเชยผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์และของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายอย่างประหยัด
	5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
	5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	
	5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า
	5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไข

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเหมาะสมกับสถานะของตนเอง 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของครู หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลหรือเป็นไปตามกฎเกณฑ์ วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู

ครูที่ดี ต้องเป็นครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถสูง มีแรงขับภายในหรือศักยภาพ Potential และสมรรถนะ Competency ที่ดีจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูจะต้องสามารถปรับมุมมอง รวมทั้งวิธีการจัดการห้องเรียน การสอนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียนและสังคม สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูต้องมีความสามารถในการนำความรู้ ถามจิตวิทยาและการเรียนรู้มาใช้ในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครู (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ทัศนา แขมณี (2552) เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่และรองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ครูจนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น แต่ถ้าจะให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และถ้าจะให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำ ผู้ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาผู้คอยให้คำชี้แนะแนวทางในการทำงาน ผู้สนับสนุนชี้แนะแนวทางในการทำงานและต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติที่ดี สามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูและบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้ขวัญและกำลังใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำในการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการศึกษาที่ผู้นำของผู้บริหารองค์การต่างๆนั้น ผู้นำที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การและทำให้องค์การอยู่รอดได้ ผู้นำจึงต้องทำให้บุคลากรในองค์การมีความมั่นใจและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

Hersey and Blanchard (1982, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในหลายหลายรูปแบบ เมื่อต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง(2551, หน้า 23) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพนักงาน คือ บรรยากาศของกลุ่มและทัศนคติของพนักงานในกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และการยอมรับ

ผู้นำ เมื่อลูกน้องเกิดความไว้วางใจ การเคารพและความเชื่อมั่นในผู้นำ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ไปในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจ มีความสามารถสูง สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มใจ โดยผู้บริหารสามารถแสดงความชื่นชมให้กำลังใจ เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และคอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาสามารถให้คำปรึกษา และสามารถเป็นแบบอย่างทางด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ ผู้บริหารจึงต้องทำให้ครู และบุคลากร มีความตั้งใจในการทำงานมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเพื่อส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นเชาว์ปัญญาอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารมีข้อยกเว้นโดยตรงอยู่ในระดับปานกลางส่วนการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมอยู่ในระดับต่ำ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบตามสบายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำตามสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมโชค โพธิ์งาม (2550) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปสุดา เพ็งประสพ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านแรงบัลดาลใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความคาดมุ่งหวังเป็นรายบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาฏ พัจน์ อาทิภาณุ(2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรชัย ชูค้ำ (2552) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครู

ผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบรี เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำสองด้าน เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามด้านเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดลใจ และด้านความสามารถพิเศษตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชมพูนุช สิงห์สาคร (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เรียงจากมากไปน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ธวัลรัตน์ ใบบัว (2555) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง

กฤติยา พิกุลทอง (2556, หน้า 87) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมการกระตุ้นทางปัญญา การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มและการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า มีความสำคัญการทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เฉลิมชัย วารี (2556, หน้า 65) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงบุคคล ตามลำดับ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ แก่นภมร (2556, หน้า 64) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงดลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจจัยบุคคล ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจจัยบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกชา มีสวน (2556, หน้า 65) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง .30 ถึง .42 โดยปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ-เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ-เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฏฐา สุขแสง (2556, หน้า 72-73) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการรับรู้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการรับรู้ของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิรพงศ์ สาระโชติ (2556, หน้า 65) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน อย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญนภา นาคินชาติ (2557, หน้า 68) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านเป็นผู้สร้างแรงโดนใจ และด้านเป็นผู้มีบารมี ตามลำดับ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

Calderon (1989 อ้างถึงใน สิริกร สืบสงัด, 2552) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของครู ที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียน ในเขตวิทยาลัยชุมชน ลอสแองเจอริส การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเลือกจาก ประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแองเจอริส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษา พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับ คุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูมีการสอนที่ดีและมีบุคลิกภาพ ที่ดี

Queensland University of Tecnology (2002 อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2551) พบว่า ครูส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังไม่ยอมรับ การปรับเปลี่ยน การเรียนการสอน จำเป็นต้องมีปัจจัยผลักดันให้ครูเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้จากครู เป็นศูนย์กลางมาสู่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง สมรรถนะที่จะต้องพัฒนาให้กับครู ได้แก่ ความรู้ ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่สอนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การสอนแบบ บูรณาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทในการเป็นผู้แนะนา การเรียนรู้ และการทำวิจัย ในชั้นเรียน

Edward (1969, p. 9-A) ได้ศึกษา ความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับสถานการณ์ ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ลักษณะของผู้นำตามสถานการณ์ หรือความยากง่ายในการบริหารงานกลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง Edward ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองฮีลบอโร โดยใช้แบบวัดแอลพีซี เป็นเครื่องมือในการวัดลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งวัดโดยใช้แบบ LPC มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผล เมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ง่ายและยาก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler

Liu (1985, p. 861-A) ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้เครื่องมือ Instructional leadership behavior questionnaire (ILBQ) เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Bass, Walman, Avolio and Bebb (1987, pp. 73-87) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น ประเมินผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง วิธีการศึกษา คือ ให้ผู้บริหารระดับต้น ประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า

1. การแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง

2. การแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารระดับสูงมีระดับสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

3. การแสดงออกของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้พูดตามใช้สติปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลาง มีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยคำนึง และยึดระบบการยืดหยุ่นของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวัง มีระดับต่ำกว่าการรับรู้

Evers (1987, p. 4249-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิส ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน

โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Reed (1987, p. 1388-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของลักษณะขององค์การพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่และความพึงพอใจของครู โดยศึกษาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรัฐนิวยอร์ค โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมของผู้นำของ Stogdil lและแบบสอบถามความพึงพอใจของ Likert ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ผู้นำที่รู้จักประนีประนอม มีการติดต่อสื่อสารแบบหลายทิศทาง ครูจะมีความพึงพอใจสูง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงด้วย ส่วนครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Kuhnert and Lewis (1987, pp.648-657) การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะอยู่ ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่า หรือคุณธรรมที่สูงกว่าผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะสละผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าสู่จิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อจะไม่ให้ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนไปวัน ๆ อีกทางพยายามเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ที่ยากได้

Benedtto (1988, p. 2037-A) การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับภาวะผู้นำแบบปฏิรูป หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

Hater and Bass (1988, pp. 695-702) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร พบว่า จากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาในผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคน จำนวน 306 คน เป็นผู้ประเมิน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ยอดเยี่ยม ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในผู้บริหารทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน
2) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Kendrick (1988, p. 1330-A) ได้ศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในระยะแรก และต่อมาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

King (1990, p. 98) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แล้วภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ Multifactor leadership questionnaire ของแบส พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจ และความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แล้วพบในผู้นำระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย

Koh (1990) ได้ศึกษา ความตรงของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมในสิงคโปร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลที่เพิ่มขึ้นแบบมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน แต่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนรวมกับตัวแปรอื่น ๆ

Goodhart (1991, p. 1941-A) ได้ศึกษา ลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียน และประสิทธิภาพการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์การของผู้บริหาร ความมีคุณธรรม จริยธรรมของครูปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลกับความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

McDaniel and Wolf (1992, pp. 60-65) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารการพยาบาล โดยศึกษาในหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง 11 คน และพยาบาลวิชาชีพ 77 คน ที่ปฏิบัติในสถานพยาบาลทางใต้ของเพนซิลเวเนียวาเนีย

โดยใช้ MLQ (The multifactor leadership questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเองสูงกว่าที่ผู้ บริหารการพยาบาลระดับกลางรับรู้ 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางและการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของการบริหารและการคงอยู่ของพยาบาล

Persons (1993, p. 3071-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลามีการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Felton (1995, pp. 103-105) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐ Mississippi ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

Sachs (1996, pp. 3-4) แปลให้ทัศนะเกี่ยวกับ ลักษณะของผู้บริหารที่ดีเกี่ยวกับตัวผู้บริหารเองว่า ต้องมีความเข้าใจในตนเอง สามารถประเมินค่าตนเองได้ อย่างถูกต้อง ยอมรับฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น ต้องมีความเข้าใจและสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี จงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องมีความสามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

Bass (1998, p. 231) ได้ทำการศึกษา นำร่อง (Pilot study) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 176 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของหน่วยงานตามความรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงกว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกที่น่านับถือของผู้นำ การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ

การยอมรับความแตกต่างของบุคคล ตามลำดับ และพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ

Lucks (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีผลกระทบต่อการทำงานของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศผู้วิจัยพบว่า ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ทางด้านการมุ่งงาน และการมุ่งบุคคล พฤติกรรมผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์การ พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารมีส่วนอย่างมากในการช่วยให้งานสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มีความรู้ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีการแสดงความ ชื่นชมยินดี และให้กำลังใจ เมื่อครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ สร้างแรงจูงใจ และสามารถให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรได้ มีบุคลิกที่น่านับถือ ผู้นำองค์การต่าง ๆ มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ทำให้องค์การอยู่รอด ผู้นำต้องทำให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีเทคนิคความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่สูงขึ้น และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาภายใต้การนำหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปปรับใช้ในการบริหารงานต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีการดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 270 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcei and Morgan (1970, p. 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างง่าย (Stratified random sampling) โดยการใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ และนำมาคำนวณหาสัดส่วน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนบ้านชากยายจีน	14	8
โรงเรียนวัดอัมพวัน	11	8
โรงเรียนวัดหนองคล้า	12	10
โรงเรียนบ้านวังค้อ	10	8
โรงเรียนบ้านหนองปรือ	21	10
โรงเรียนบ้านบึง	15	8
โรงเรียนวัดจุกกะเฌอ	19	8
โรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม	19	8
โรงเรียนวัดบ้านนา	46	25
โรงเรียนวัดแหลมฉบัง	13	8
โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์	42	28
โรงเรียนวัดมโนรม	48	24
รวม	270	159

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ 1) การเป็นผู้สร้างบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จำนวน 32 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scales) ของ Likert (1967, p. 128) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาก

3 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 40 ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scales) ของ Likert (1967, p. 128) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาก

3 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดั้งนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู

2. กำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้อมูลที่ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยยึดวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะเป็นหลัก

4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบข้อรายการคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา และใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องและชัดเจน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องกันกับของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนามดังต่อไปนี้

4.1 ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นายมงคล สุวรรณกล่อม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมโนรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เพื่อตรวจสอบรายการข้อคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา และการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตามโครงสร้างและนิยามที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .67-1.00 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอและขอคำแนะนำต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามตามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลอง (Try out) กับครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์

8. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.95 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25-.90

9. นำแบบสอบถามที่มีอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งสามารถใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

10. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 159 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 159 ฉบับ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บคืนได้ จำนวน 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์และแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25) ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้เกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า .81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. วิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (*r*) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ความน่าจะเป็น

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

** แทน ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน การเป็นผู้สร้างบารมี

X_2 แทน การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ

X_3 แทน การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

X_4 แทน การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

Y แทน สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู

Y_1 แทน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

Y_2 แทน ด้านการบริการที่ดี

Y_3 แทน ด้านการพัฒนาตนเอง

Y_4 แทน ด้านการทำงานเป็นทีม

Y_5 แทน ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาสหสัมพันธ์ (*r*)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ดังปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามแบบภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี	3.98	0.57	มาก	4
2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ	4.07	0.59	มาก	2
3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	3.99	0.57	มาก	3
4. ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.10	0.52	มาก	1
รวม	4.03	0.52	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา และการเป็นผู้สร้างบารมี ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา	3.87	0.68	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.89	0.61	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.95	0.64	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้	3.97	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ	4.01	0.75	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.94	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.08	0.76	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้	4.08	0.70	มาก	2
รวม	3.98	0.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การเป็นผู้สร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และ

สมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.82	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี	4.04	0.72	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เต็มศักยภาพ	4.08	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.30	0.66	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงาน	4.03	0.86	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเองพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรมสัมมนา	4.08	0.66	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	4.06	0.74	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.88	มาก	7
รวม	4.07	0.59	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเองพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรมสัมมนาและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เต็มศักยภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	***n* = 159**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\overline{X}$	***SD***		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะ สร้างมุมมอง กรอบแนวคิดในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.01	0.70	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถานศึกษา	4.10	0.80	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองปัญหาและวิธีการแนววิทยาศาสตร์ ในการแก้ปัญหา	3.95	0.73	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระบุปัญหา โดยการใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศมากกว่า การใช้สามัญสำนึก	4.09	0.72	มาก	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์	3.89	0.79	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.99	0.68	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก	3.85	0.68	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.04	0.80	มาก	3
รวม	3.99	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระบุปัญหาโดยการใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศมากกว่าการใช้สามัญสำนึกและผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล	4.04	0.73	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน	3.87	0.86	มาก	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.91	0.79	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.08	0.75	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้	4.38	0.71	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.68	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.25	0.67	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ	4.04	0.67	มาก	5
รวม	4.10	0.52	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ดังปรากฏในตารางที่ 12-18

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.48	มาก	5
2. การบริการที่ดี	4.18	0.44	มาก	3
3. การพัฒนาตนเอง	4.11	0.49	มาก	4
4. การทำงานเป็นทีม	4.25	0.49	มาก	2
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.27	0.48	มาก	1
รวม	4.17	0.41	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมดังกล่าวแล้วนั้น สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.04	0.48	มาก	7
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.18	0.45	มาก	3
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.00	0.51	มาก	8
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.21	0.51	มาก	2
5. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.32	0.47	มาก	1
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.05	0.65	มาก	6
7. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.11	0.73	มาก	4
8. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.11	0.74	มาก	5
รวม	4.04	0.48	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการบริการที่ดี	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	4.26	0.70	มาก	2
2. บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจไม่ช้า	3.99	0.59	มาก	6
3. บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ	4.26	0.59	มาก	3
4. บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ	4.30	0.64	มาก	1
5. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	4.24	0.63	มาก	4
6. บริการ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.22	0.51	มาก	5
7. บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	3.96	0.64	มาก	7
รวม	4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ และบริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเอง	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.19	0.60	มาก	1
2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.64	มาก	5
3. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	4.13	0.61	มาก	2
4. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.85	มาก	4
5. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.03	0.86	มาก	3
6. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.75	0.71	มาก	6
รวม	4.11	0.49	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ และให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการทำงานเป็นทีม	*n* = 159		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.29	0.65	มาก	3
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.64	มาก	2
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.43	0.62	มาก	1
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.28	0.66	มาก	4
5. ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์	4.18	0.77	มาก	5
6. ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	3.94	0.61	มาก	8
7. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	4.16	0.64	มาก	6
8. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.09	0.71	มาก	7
รวม	4.25	0.49	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	$n = 159$		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	SD		
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.43	0.72	มาก	3
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.40	0.62	มาก	4
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.48	0.55	มาก	1
4. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.35	0.62	มาก	6
5. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี	4.43	0.70	มาก	2
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.08	0.64	มาก	11
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.30	0.60	มาก	8
8. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.32	0.62	มาก	7
9. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	4.16	0.62	มาก	10
10. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.36	0.55	มาก	5
11. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	4.18	0.71	มาก	9
รวม	4.27	0.48	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี และยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาสหสัมพันธ์ (r)

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	สมรรถนะหลักของครู											
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y	
	r	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*	*r*	*p*
X_1	.61**	.00	.55**	.00	.40**	.00	.23**	.00	.48**	.00	.53**	.00
X_2	.59**	.00	.58**	.00	.45**	.00	.39**	.00	.45**	.00	.57**	.00
X_3	.60**	.00	.55**	.00	.40**	.00	.27**	.00	.44**	.00	.53**	.00
X_4	.75**	.00	.57**	.00	.61**	.00	.51**	.00	.52**	.00	.69**	.00
X	.70**	.00	.61**	.00	.50**	.00	.38**	.00	.51**	.00	.63**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Y_1 = .75) การบริการที่ดีสัมพันธ์กับการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Y_2 = .59) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูสัมพันธ์กับการเป็นผู้สร้างบารมี (Y_5 = .48**)

นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองสัมพันธ์กับการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา (Y_3 = .40**) การทำงานเป็นทีม (Y_4 = .38**) ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcei and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .95 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 ถึง .90 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้หาคะแนนค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา และการเป็นผู้สร้างบารมี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างบารมี มีค่าเฉลี่ย

โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา

1.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเองพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรมสัมมนาและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เต็มศักยภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระบุปัญหาโดยการใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศมากกว่าการใช้สามัญสำนึกและผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก

1.4 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ และบริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

2.3 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.4 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส

2.5 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี และยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยดังนี้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ การเป็นผู้สร้างบารมี และ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้นำหลักการด้านการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารยังได้รับการสอบคัดเลือกฝึกอบรมอย่างเข้มก่อนจะได้เข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร และศึกษาดูงานด้านการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารมุ่งเน้นอนาคตและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์การของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ภูกันดาน (2551, หน้า 61) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ

โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนไตรมิตรสัมพันธ์ จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงค์ (2552, หน้า 93) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารฉะเชิงเทรา พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา พันธ์ธงไชย (2554, หน้า 71) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 การเป็นผู้สร้างบารมี พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้สร้างบารมีเป็นการกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงาน กล้าเผชิญปัญหา หรืออุปสรรคมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีการวางแผนเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งใหม่ๆในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บ่งบอกถึงการเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงโตทอง (2550, หน้า 65) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธ์ธงไชย (2554, หน้า 72) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการมีบารมีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลัย หงษา (2556, หน้า 37) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการมีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จ มีการให้ความหวัง ซึ่งแสดงความเชื่อมั่นแก่ครู ว่าเมื่อปฏิบัติแล้วจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะความคาดหวังส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, pp. 96-100) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเหมือนพ่อพระ (Benevolent father) เป็นผู้ซึ่งให้ความเป็นมิตร มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมให้การส่งเสริมลูกน้องโดยการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนแก่ลูกน้อง มีการพัฒนาตนเอง มีความเต็มใจที่จะ

ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ลูกน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการดลใจ พบว่า เยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 73) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการดลใจ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกระตุ้นความคิดแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสันติวิธี การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิ เดชรัตนสุวรรณ์ (2554, หน้า 49) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลัย หงษา (2556, หน้า 39) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว โดยสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเอง รู้จักคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย แสดงความพึงพอใจเมื่อครูแต่ละคนทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงห์โตทอง (2550, หน้า 65) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพงษ์ คล้ายใยทอง (2551, หน้า 91) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโสม ดีเลิศ (2550, หน้า 103-104) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของตนเองต่อความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของภาครัฐ ซึ่งส่งเสริมการสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลแนวใหม่ของภาครัฐ ซึ่งส่งเสริม สนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 24) กำหนดสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก(Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social-role) ที่แตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรบูรณ์ จารีต (2553, หน้า 134) ได้ศึกษา สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, หน้า 58) ได้ศึกษา การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะหลักของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 28) ที่ว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ลิ้มอารีย์(2552, 56 หน้า) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของบุคคลทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านมีจริยธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ครูต้องมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง มีการบูรณาการทั้งในกลุ่มสาระวิชาและบูรณาการระหว่างสาระอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้ครูต้องรู้จักวางแผนการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครูเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยครูต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งครูแต่ละคนมีความรู้ความสามารถและจบมาในสาขาที่แตกต่างกันแต่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554 , หน้า 64) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งการทำงานเป็นทีมส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บุญณสะ (2555, หน้า 71) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการทางานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ ศึกษาหาความรู้ และปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับ กลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู (2550, หน้า201) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการ และวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรษภรณ์ มูลวงค์ (2558, หน้า 103) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูโรงเรียนในกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และอันดับสุดท้าย คือ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในและนอกสถานศึกษา

2.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สามารถใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มพัฒนาวิชาการส่งเสริมเพื่อนครู (2550, หน้า 198) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552, หน้า 82) ศึกษา สมรรถนะของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสหาก นุ้ยโส๊ะ (2556, หน้า 119-120) ได้ศึกษา สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

และวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2556, หน้า 36) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมและรายข้อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริการที่ดี พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นการให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และการทำงานร่วมกับชุมชนจึงต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ให้บริการด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พันธ์ธงไชย (2554, หน้า176) ได้ศึกษา สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ด้านการบริการที่ดี พบว่าเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย สามารถให้บริการในทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ จึงทำให้ครูต้องมีความกระตือรือร้นความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการถึงในชุมชน จึงทราบถึงความต้องการแท้จริงของชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2555, หน้า 54-55) พบว่า ด้านบริการที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ติดตาม ช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและให้บริการ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ติดตาม และช่วยแก้ปัญหาระบบรับบริการอย่างต่อเนื่อง และให้ความช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การเป็นผู้สร้างบารมี การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมในระดับมากทุกด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

คอยให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจกับครูในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้คิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมและให้ความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 74) กล่าวว่า ผู้นำให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะแนวทางในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจกับครูสามารถกระตุ้นและยกระดับ แรงจูงใจของครู ผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทำให้ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ส่งผลให้ครูเกิดความพอใจ และความผูกพันกับองค์กร (รุ่งอรุณ บุตรสิงห์, 2552, หน้า 101) สอดคล้องกับ ชมพูนุช สิงห์สาคร (2554) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับ สุกัญญา พันธ์ธงไชย (2554, หน้า80) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีข้อที่ควรพัฒนาให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น ดังนี้

1.1 การเป็นผู้สร้างบารมีข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา กล้าเผชิญปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างเป็นธรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือเมื่อได้ร่วมงานกัน และแสดงให้เห็นวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำอย่างชัดเจน

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ให้กำลังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

มีวิธีการพูดโน้มน้าวจิตใจในการทำงานรวมทั้งวิธีกระตุ้นให้การจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชี้แนะให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ให้สามารถปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จ

1.3 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมากส่งเสริม ให้ครูคิดหาทางแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาให้กับครู เพื่อให้สามารถคิดแก้ปัญหา และพัฒนาด้วยตนเองในหลายๆแง่มุม

1.4 การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ข้อที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ กระตุ้นให้มีการพัฒนาจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีการปฏิบัติงานของครูเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้

1.6 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูด้านการบริการที่ดีข้อที่มีการปฏิบัติงานของครูเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูควรให้การบริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ให้บริการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

1.7 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาตนเอง ข้อที่มีการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา จะทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้

1.8 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูด้านการทำงานเป็นทีม ข้อที่มีการปฏิบัติงานของครู เป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูควรแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส ต้องร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.9 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ข้อที่มีการปฏิบัติงานของครูเป็นอันดับสุดท้าย คือ ครูควรปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตนประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน ศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรมีการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมดที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาอื่น มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความผูกพันกับองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

บรรณานุกรม

กฤติยา พิกุลทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มตำบลโคกปี่ฆ้อง อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กอบศักดิ มูลชัย. (2554*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). *การศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา ใจทาหลี. (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณี และโรงเรียนกวดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

ขนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จาฏ พัจน์ อาทิภาณุ(2551). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉันทนา บุญมาก. (2555). *สมรรถนะครูของครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิมชัย วารี. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายที่ 33 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุมพูนุช สิงห์สาคร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary leadership)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย* จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติพงศ์ คล้ายใยทอง. (2547). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

วิณัฏฐา สุขแสง. (2556). *การศึกษาเพื่อแสวงหาคำตอบทางวิชาการในประเด็นแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี.(2551).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัทลาวัลย์ สารสุข . (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดลนภา ศรีอรัญ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงใจ เจริญทรัพย์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เดือนเพ็ญ แย้มสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิศนา แขมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย* (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนีย์ แก่นภมร. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตน์ ใบบัว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นฤมล นามเอี่ยม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2552). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern management)*. กรุงเทพฯ: เนทรัลเอ็กซ์ เพรส.

บุญโสม ดีเลิศ. (2545). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

บุศราภรณ์ แสงทอง. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุย จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). *การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพย์ บุญณสะ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พรรษภรณ์ มูลวงค์. (2558). *สมรรถนะของครูโรงเรียนในกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ: สกศ.

เพ็ญนภา นาคินชาติ. (2557). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำทะเมนชัย สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพบูรณ์ จารีต. (2553). *สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

รัศมี ภูกันดาน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของกลุ่มโรงเรียนไตรมิตรสัมพันธ์จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *องค์การและการจัดการ: Organization & management* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วิโรจน์ สารัตถะ. (2557). *หลักการ ทฤษฎีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธ์.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2554). *ผู้นำดีเด่น* (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ: พิฆเณศพริ้นติ้ง เซ็นเตอร์.

สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552*). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมุทร ชำนาญ. (2558). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา:ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2555*). แผนปฏิบัติงานประจำปี 2555.* ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2557*). แผนปฏิบัติงานประจำปี 2557.* ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎ กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สานักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553*). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สินีนาฎ โพธิจิญญาโน. (2554*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริกร สืบสงัด. (2552). *การศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกาลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุกัญญา พันธ์ธงไชย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุพิษ จุ้ยกลาง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุมาลัย หงษา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*ลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุริศักดิ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรถวิ เดชรัตนสุวรรณ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉรา ลิ้มวงษ์ทอง. (2551). *การบริหารความขัดแย้งในองค์การ: Creative conflict bring better achievement. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ทูยู.*

อิสหาก นุ้ยโส๊ะ. (2556). *สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุดม สิงโตทอง. (2550*). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอื้องอุมา โยสาจันทร์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Manual for the muth: Factor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Counseling Psychologist Press.

Bass, B. M. (1998). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group and Organization Studies,* 12, 73-87.

Benedetto, R. R. (1988). Principal leadership style and student achievement in small rural school of New Mexico. *Dissertation Abstracts International, 1*, 1293.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.

Bennis, W. G. (1984). *Toward a truly scientific management: The concept of organization health*. Calif: Goodyear Publishing Company.

Book. Evers, C. W., & Lakomski, G. (1987). *Doing educational administration.* Oxford: Pergamon.

Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.

Burby, R. J. (1972). *Fundamental of leadership*. Massachusetts: Addison Wesley.

Calderon, L. A. (1989). *Characteristics of excellent teacher as perceived by student and administrators in The Los Angeles Community College District. Ed.D., Dissertation. University of Southern California*. Retrieved from http://proquest.umi.com/pqdweb/did=744754961&sid=2&Fmt=2&clientId.

Cambell, R., Corball, J. L., & Ramsawyer, J. A. (1967*).Introduction to Educational Administration*. Boston: Ally And bacon.

Campbell, R. F., Corbally. J. E., & Nystrand, R. O. (1983). *Introduction to educational administration* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Daft, R. L. (1994). *Management* (3rd ed.). Fort Worth: The Dryden Press.

Dejnozka, E. L. (1983). *Education administration glossary*. Westport. Connecticut: Greenwood.

De Bono. Edward. (1982). *Cateral thinking: A text book of creativity*. Haronds Wort: Penquine.

Felton, S. L. (1995*). Transactional and transformational leadership and teacher job sati factional*. Doctoral dissertation, department of philosophy serene, The University of Mississippi.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Goodhart, W. H. (1991). The instrument and expressive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, *18*(8), 1941-A.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982).*Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013*). Educational administration: Theory, research, and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Kendrick, J. A. (1988). *The emergence of transactional leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. Dissertation Abstracts International*, *12*(49), 1330-A.

King, M. I. (1990). *Extraordinary leadership in education: Transformational and transactional leadership as predictors of effectiveness. Dissertation Abstracts International*, *75*(3),157.

Koontz, H., & Weihrich, D. H. (1988). *Management. Auckland:* McGraw-Hill.

Koh, W. (1990).*Transformational leadership of high school in Singapore*. Retrieved from www.pmat.or.th/index.php/knowledge/44

Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive. *Developmental academy of management Review 12(4*). pp. 648-657

Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in Teacher's perceptions of transformational school leadership*. *Educational Administration Quarterly, 32*(4), 512-538.

Liu, Ching-Jen. (1985). *An identification of principals' instructional leadership behaviors in effective high schoo*l. *Dissertation Abstracts International, 34*(6), 861-A.

Lucks, B. (2001).*Leadership and development*. New York: McGraw-Hill.

McClelland, D. C. (1960). *The achieving society*. New York: D. Van Nosrand.

McDaniel, C., & Wolf, G. A. (1992). Transformational leadership in nursing service. *A Test of Theory*, *2*(12), 60-65.

McClelland, D. C. (1987). *The achievement society*. New York: The Free Press.

Mintzberg Henry . (2004). *Managers not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. California: Berrett-Koehler Publisher.

Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education*. Boston: Pearson.

Parry, S. B. (1997). *Evaluating the impact of training. Alexandria*, Virginia: American Society for Training and Development.

Parson, T. (1993).*Administrative science quarterly*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Queensland University of Technology. (2002). *Teacher development for quality Learning: The thailand education Reform Project*. Retrieved from http://www.Worldreform.com/pub/fulltaxt4.pdf

Reed, D. E. (1987). *Organizational characteristic's principal leadership behavior and teacher job satisfaction: An Investigation of the effects on student achievement*. *Dissertation Abstracts International, 48*(06).

Sachs, B. (1966). *Educational administration: A behavioral approach.* Boston: Houston Miffin.

Sergiovanni, T. (1989). *The leadership needed for quality schooling, In schooling. In T.J. Sergiovanni and J.H. Moore.(Eds)*. Schooling For Tomorrow Dincting Reforms To Issue That Count. (p.213-226). Boston: Allyn and Bacon.

Shermon Ganesh. (2004). *Competency Based HRM.* Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited New Delhi.

Spencer, L M. & Spencer, S M. (1993). *Competence at work: Models for superior Performance.* Retrieved from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html

Steers, R. M. (1991). *Organization effectiveness: A behavioral view.* Santa Monica, Cailf: Good Year Publishing Company.

Yukl, G. A. (2006*). Leadership in organizations*. New York: Prentice-Hall.

Yukl, G. A. (1974). *Leadership in organization*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0281

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

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเกียรติสุดา ศรีลาชัย รหัส 58920343

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0282

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

17 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเกียรติสุดา ศรีลาชัย รหัส 58920343

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0283

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

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเกียรติสุดา ศรีลาชัย รหัส 58920343

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 19 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	การเป็นผู้สร้างบารมี					
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงอนาคต อย่างคนมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเองพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรมสัมมนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จ จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นคุณค่าของความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะ สร้างมุมมอง กรอบแนวคิดในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาและวิธีการแนววิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระบุปัญหาโดยการใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศมากกว่าการใช้สามัญสำนึก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1.	ท่านวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	การบริการที่ดี					
9.	ท่านให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจไม่ช้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่องอ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ					
12.	ท่านให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การพัฒนาตนเอง					
16.	ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ท่านวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ท่านศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
21.	ท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ท่านให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ท่านมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาและในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านแลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ท่านร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	คะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
30.	ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ท่านเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ท่านยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ ความสำเร็จในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ท่านปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ท่านปฏิบัติตนและดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ท่านรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ท่านให้บริการโดยยึดความต้องการ ของผู้รับบริการเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ท่านให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้ เวลา หรือความพยายามอย่างมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*)
1.	.66	19.	.95
2.	.51	20.	.90
3.	.82	21.	.72
4.	.60	22.	.90
5.	.77	23.	.51
6.	.85	24.	.95
7.	.90	25.	.46
8.	.73	26.	.80
9.	.82	27.	.86
10.	.71	28.	.42
11.	.90	29.	.21
12.	.22	30.	.21
13.	.71	31.	.52
14.	.49	32.	.38
15.	.76		
16.	.90		
17.	.64		
18.	.87		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .96

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (*r*)
1.	.82	21.	.35
2.	.71	22.	.48
3.	.79	23.	.57
4.	.79	24.	.62
5.	.90	25.	.45
6.	.70	26.	.73
7.	.66	27.	.25
8.	.53	28.	.75
9.	.62	29.	.68
10.	.71	30.	.64
11.	.41	31.	.47
12.	.75	32.	.60
13.	.67	33.	.63
14.	.43	34.	.63
15.	.56	35.	.71
16.	.62	36.	.69
17.	.63	37.	.53
18.	.33	38.	.67
19.	.64	38	.66
20.	.47	40.	.73

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .95

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อที่นำผลการวิเคราะห์ไปสรุปหาข้อเท็จจริง และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

1. แบบสอบถามจะมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อมูลที่ได้จากแนวสอบถามฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์เป็นแบบในภาพรวม ซึ่งไม่ส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลไปเป็นข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดีขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

นางสาวเกียรติสุดา ศรีลาชัย
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้สร้างบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับใดใน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเป็นความจริงมากที่สุดเป็นช่องเดียว ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด
4 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาก
3 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากปานกลาง
2 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อย
1 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1.	**การเป็นผู้สร้างบารมี** ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้					
	การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เต็มศักยภาพ					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงาน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตนเองพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรมสัมมนา					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของความสำเร็จในการทำงาน					
	การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะ สร้างมุมมอง กรอบแนวคิดในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาและวิธีการแนววิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการระบุปัญหา โดยการใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศมากกว่า การใช้สามัญสำนึก					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อย แต่ได้ผลงานมาก					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและแก้ไขปัญหา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าพบได้					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเป็นความจริงมากที่สุดเป็นช่องเดียว ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาก

3 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงทางพฤติกรรมที่แสดงออกมากน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะ/ รายงานประเมิน สมรรถนะหลัก	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1.	**การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** ท่านวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2.	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3.	ท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
4.	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
5.	ท่านแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
6.	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
7.	ท่านใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
8.	ท่านพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน					

ข้อที่	สมรรถนะ/ รายงานประเมิน สมรรถนะหลัก	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
9.	**การบริการที่ดี** ท่านให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ					
10.	ท่านให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจไม่ช้า					
11.	ท่านให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ					
12.	ท่านให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
13.	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ					
14.	ท่านให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
15.	ท่านให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก					
16.	**การพัฒนาตนเอง** ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
17.	ท่านวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
18.	ท่านศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
19.	ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง					
20.	ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
21.	ท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					

ข้อที่	สมรรถนะ/ รายงานประเมิน สมรรถนะหลัก	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
22.	**การทำงานเป็นทีม** ท่านสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
23	ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
24.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ ร่วมกัน					
25.	ท่านให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม					
26.	ท่านมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์					
27.	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
28.	ท่านแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน					
29.	ท่านร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
30.	**จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู** ท่านยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
31.	ท่านเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
32.	ท่านยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
33.	ท่านซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
34.	ท่านปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					

ข้อที่	สมรรถนะ/ รายงานประเมิน สมรรถนะหลัก	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
35.	ท่านปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
36.	ท่านรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
37.	ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
38.	ท่านช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ					
39.	ท่านให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
40.	ท่านให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเกียรติสุดา ศรีลาชัย
วัน เดือน ปี เกิด	21 พฤษภาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	58 หมู่ 9 ตำบลห้วยใต้ อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33140
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดมโนรม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนวัดมโนรม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550-2555	การศึกษาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา