

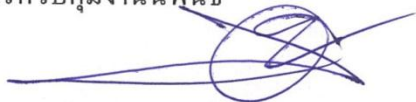
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ บัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ดร.ชัยพนธ์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... 25 ...เดือน... กรกฎาคม... พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ อาจารย์ ดร.ชัยพจน์ รัถกาม กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบและแก้ไขงานนิพนธ์จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน อาจารย์ ดร.ธนวิน ทองแพง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี นายปณิธาน บุญประสิทธิ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอขอบคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่าน ที่นำมาอ้างอิงในงานนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณความคิดเห็นนี้เป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่ บิดา มารดา อาจารย์สมัย ชินะผา รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ดร.ภักดี มั่งมีวัฒนา ผู้ซึ่งเป็นผู้จุดประกายด้านการศึกษา ให้แก่ผู้วิจัยและนำมาซึ่งการพัฒนาหลักสูตรสองภาษาบูรณาการเป็นหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปัจจุบัน

บุญญัตติ สัมมาเพ็ชรรัตน์

58920581: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
 ของ ผู้ปกครองโรงเรียนเอกชน/ ดังักัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 บัญญัติ สัมมาเพ็ชรรัตน์: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิชานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 ดังักัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (THE RELATIONSHIP BETWEEN
 TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATION AND PARENTS
 SATISFACTION IN PRIVATE PROMOTION SECTOR UNDER PRANAKORN SRI
 AYUTHAYA EDUCATIONAL PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี,
 กศ.ด. 124 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิชานเด็ก
 ดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่
 และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608-610) ได้จำนวน 169 คน และสุ่มตัวอย่างโดย
 วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาตามแนวคิดภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส (Bass, 1990, หน้า 9-32) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .63 - .88 มีค่า
 ความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงาน
 วิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .63- .88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิชานเด็กดี โดยรวมและ
 รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
 มาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาสื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึง
พอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้าง
สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920581: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION;
M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: RELATIONSHIP/ LEADERSHIP/ ORGANIZATIONAL CHANGE/
SATISFACTION THE PARENTS OF PRIVATE SCHOOLS/ PHRA NAKHON
SRIAYUTTHAYA PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

BANYAT SUMMAPHETCHARUT: THE RELATIONSHIP BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATION AND PARENTS
SATISFACTION IN PRIVATE PROMOTION SECTOR UNDER
PRANAKORNSRIAYUTHAYA EDUCATIONAL PROVINCE. ADVISOR: PRAYOON
IMSAWASD, Ed.D., 124 P. 2018.

The purpose of this research was to study the transformational leadership of the school administrators, parental satisfaction in academic administration and relationship between transformational leadership of school administration and parents satisfaction toward academic affair in private promotion sector under Pranakornsriayuthaya Education Province. The sample size was determined as suggested on Krejcie and Morgan's sample table, and the research samples was 169 parents. Random sampling technique was employed in the study data collection instrument was a 5 point rating scale questionnaires asking questions about leadership change of educational administrators based on the concept of leadership change of Bassan. The item discrimination power of this questionnaire was ranged between 0.63-0.88 and the overall reliability was 0.96. The set of questions about parental satisfaction in academic administration has the item discrimination between .63-.88 and the overall of their reliability was 0.96. The data was analyzed by Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The research found that

1. The overall and individual aspect of leadership transformation of school administrators were at a very high level, ranking from the highest to the lowest: motivational, taking individuality into consideration, the influence of ideology and intellectual stimulation.
2. The overall and individual aspect of parents' satisfaction in school administration were at a high level, ranking from the highest to the lowest: sort of ascending to descending order,

the development of the curriculum, the development of learning processes in measurement and transfer of learning outcomes.

3. Regarding the relationship between transformational leadership of school administration and parents satisfaction toward academic affair in private education promotion sector under Phra Nakhon Sriyutthaya Educational Province, this study reports a positive relationship with the statistically significance at the 0.05 level. The relationship was found between a relatively moderate level to a high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามในการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	15
แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ	29
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ	
ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
----------------------------------	----

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุป.....	78
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก.....	99
ภาคผนวก ข.....	103
ภาคผนวก ค.....	113
ภาคผนวก ง	120
ประวัติย่อของผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียน โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับชั้น	57
2 และลำดับที่ของภาวะผู้นำ คະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน	64
3 คະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์โดยรวมและรายข้อ	65
4 นำคະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ	66
5 นำคະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ	67
6 คະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ	68
7 คະแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจ ในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ.....	70
9	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างรวมและรายชื่อ.....	71
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัด การประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายชื่อ	72
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายชื่อ.....	73
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวมและรายชื่อ.....	74
13	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	76
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารและความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปทุมธานี กลุ่มส่งเสริม การศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน	
15	121
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนปทุมธานี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	
16	122
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปทุมธานี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันนี้ ทุกประเทศต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะต่างทราบดีว่าการศึกษาคือ รากฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ เมื่อทรัพยากรบุคคลในประเทศมีคุณภาพ ย่อมเป็นแรงผลักดันให้ประเทศของตนสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรหลักด้านนโยบายและแผนการศึกษาของชาติ เห็นความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาจึงต้องมองไกลให้รอบด้านทั้งในประเทศและสู่สากล ประกอบกับในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานจัดทำสถิติและตัวชี้วัด รวมทั้งจัดอันดับการศึกษา ซึ่งเป็นโปรแกรมประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการอ่าน การรู้เรื่องคณิตศาสตร์และการรู้เรื่องด้านวิทยาศาสตร์ ผลที่จะสะท้อนคุณภาพการศึกษาและศักยภาพของพลเมือง กับความสามารถในการแข่งขันในอนาคต (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2557, หน้า 3)

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นทั่วโลก มีผลกระทบต่อความมั่นคงในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ฉะนั้นเพื่อรองรับการขยายตัวของเทคโนโลยีและโครงสร้างการผลิตของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผลชัดเจนคือ การให้การศึกษาเพราะการศึกษาคือรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน จึงสามารถพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทุกชาติจึงพยายามจัดการศึกษาให้กับประชาชนของตนมากขึ้น (ประภาวัลย์ ชวนไชยะกุล, 2557, หน้า 19) การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขจึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ประเด็นของ “คุณภาพการศึกษา” เป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดประเด็นหนึ่งซึ่งสังคมไทยและกระทรวงศึกษาธิการกำลังให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ และพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง ดังนั้นองค์กรหรือสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาจึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาในสถาบันของตน

อย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านการพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน แต่ที่สำคัญที่สุดคือหลักสูตรซึ่งหลักสูตรมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาคือหลักสูตร เพราะหลักสูตรที่สร้างขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ย่อมมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในช่วงเวลานั้นเมื่อเวลาผ่านไปสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปย่อมมีผลต่อหลักสูตร อาจทำให้หลักสูตรนั้นไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมในช่วงเวลานั้นได้ (สังคอุทรานันท์, 2532, หน้า 295)

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้กำหนด หลักสูตรแห่งชาติ และหลักสูตรแกนกลาง เพื่อเป็นแนวทางแก่โรงเรียนทั่วประเทศ และมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรใหม่ทุก ๆ 10 ปี โดยความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่ให้อิสระกับคณะกรรมการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม เดิมหลักสูตรกลางเน้นการเรียนที่เหมือนกันหมด เน้นท่องจำ ทำให้เด็กเกิดความเครียด และเมื่อมีการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางเมื่อปี พ.ศ. 2551 เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้พัฒนาหลักสูตรได้เองมากขึ้น ตามบริบท เอกลักษณะและความต้องการของผู้เรียน มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายใต้อุดมคติว่า ให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ และส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่การจัดการเรียนการสอนตามของครู หลักสูตร จึงเป็นการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหาและเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการจากวิถีชีวิตจริง มากกว่าการท่องจำ กำหนดวิชาเลือกมากขึ้น ให้เด็กได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ ลดชั่วโมงสอนแต่ทำกิจกรรมมากขึ้น เด็กมีอิสระได้คิดเอง ทำเองมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้เห็นความสำคัญของสถานศึกษาว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาทั้งระดับพื้นที่และระดับภูมิภาค โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทหลัก มีภาระความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาและเพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริม สนับสนุนผลักดัน กระตุ้นและจัดการให้ครู นักเรียนและครูบุคลากรของสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารหรือผู้นำสถานศึกษา จึงเปรียบเสมือนเป็นจุดศูนย์กลาง ผู้ประสานงานและเป็นปัจจัยสำคัญ ในการ

บริหารงานการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจและความประทับใจให้กับผู้รับบริการ คือผู้เรียนหรือนักเรียน และผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษาเป็นหลักหรือเป็นพื้นฐานในการคิด พิจารณาตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, 2556, หน้า 92) สุทธิชาติ อำนวยรัตน์ (2543, หน้า 11 อ้างถึงใน รังสรรค์ ฤทธิผาค, 2550, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยแบ่งออกเป็น 2 นัย คือ 1) ความหมายที่ยึดสถานการณ์การซื้อหลัก ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินสิ่งที่ได้รับภายหลังสถานการณ์หนึ่ง” 2) ความหมายที่ยึดประสบการณ์เกี่ยวกับเครื่องหมายการค้าเป็นหลัก ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินภาพรวมทั้งหมดของประสบการณ์หลายอย่าง เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือการบริการในระยะหนึ่ง” และได้ให้ความหมายคำว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภค หมายถึง ภาพการณ์แสดงออกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ซื้อและการใช้สินค้าและบริการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นักเรียนจะมีคุณภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารของ โรงเรียนนั้น ๆ ว่าจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด เมื่อนักเรียนมี คุณภาพที่ย่อมส่งผลให้โรงเรียน มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ฉะนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ของงานวิชาการไว้ ปรียาพร วงศ์ อุนทร โรจน์ (2553, หน้า 1) กล่าวถึง งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการ โปรแกรม การศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรง หรือทางอ้อมก็อยู่ที่ ลักษณะของงานนั้น อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2552, หน้า 23) ได้ร่วมกันแสดง ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารการศึกษาจะมี งานวิชาการเป็น แกนกลาง เป็นหัวใจ และมีงานด้านอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานด้านวิชาการประสบความสำเร็จ งานวิชาการ จะดำเนินไปอย่างไรขึ้นอยู่กับแบบพิมพ์เขียว (Blueprint) ที่กำหนด ไว้เป็นกรอบใหญ่ คือหลักสูตร ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

โรงเรียนปณิธานเด็กดีเดิมชื่อสุนทรวิทยา เป็นโรงเรียนเอกชนตั้งอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เปิดดำเนินการและจัดให้มีการเรียนการสอนเป็นเวลานานกว่า 50 ปี ในระดับ การศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนมีความตระหนักในผลสัมฤทธิ์ของการเรียน การสอน และให้ความสนใจต่อการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาว่ามีสิ่งใดควร

พัฒนาให้หลักสูตรมีมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงสุด นอกจากนี้หลักสูตรที่บูรณาการแล้วยังจะสามารถช่วยพัฒนาผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โรงเรียนปณิธานเด็กดี ได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาใหม่ในปี พ.ศ. 2556 โดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแม่แบบ ทั้ง 8 กลุ่มสาระวิชา ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ และเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนทั้ง 8 กลุ่มสาระวิชาโดยในกลุ่ม 4 สาระวิชาจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยใช้ครูชาวต่างชาติเจ้าของภาษาที่มีคุณวุฒิตรงตามรายวิชาที่สอนเป็นครูประจำรายวิชา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพด้านภาษาอังกฤษสูงสุด6 (โรงเรียนปณิธานเด็กดี, 2556, หน้า 1-3) ทั้งนี้โดยอ้างอิงประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการบริหารจัดการเวลาเรียนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สถานศึกษาบริหารจัดการเวลาเรียนโดยเพิ่มเวลาเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จาก 40 ชั่วโมงต่อปี เป็น 200 ชั่วโมงต่อปี จัดการเรียนรู้อยู่โดยเน้นการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษา (Use) มากกว่าวิธีใช้ภาษา (Usage) ให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) และความถูกต้องของการใช้ภาษา (Accuracy) ในส่วนของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ และสะท้อนคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากการสัมภาษณ์ วิชัย ไวยฒิ (2560, สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2560) ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียนในระดับอนุบาลและประถมศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทำให้ทราบว่ายังมีผู้ปกครองอีกจำนวนมากที่ยังขาดความเข้าใจ และมีความกังวลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนตลอดจนคุณภาพของครูผู้สอนทั้งครูไทยและครูต่างชาติ ทุกครั้งที่คำถามของผู้ปกครองกลายเป็นปัญหาในใจของครู และของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจึงควรต้องมีคำตอบให้กับผู้ปกครอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้ปกครอง และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์หรือไม่

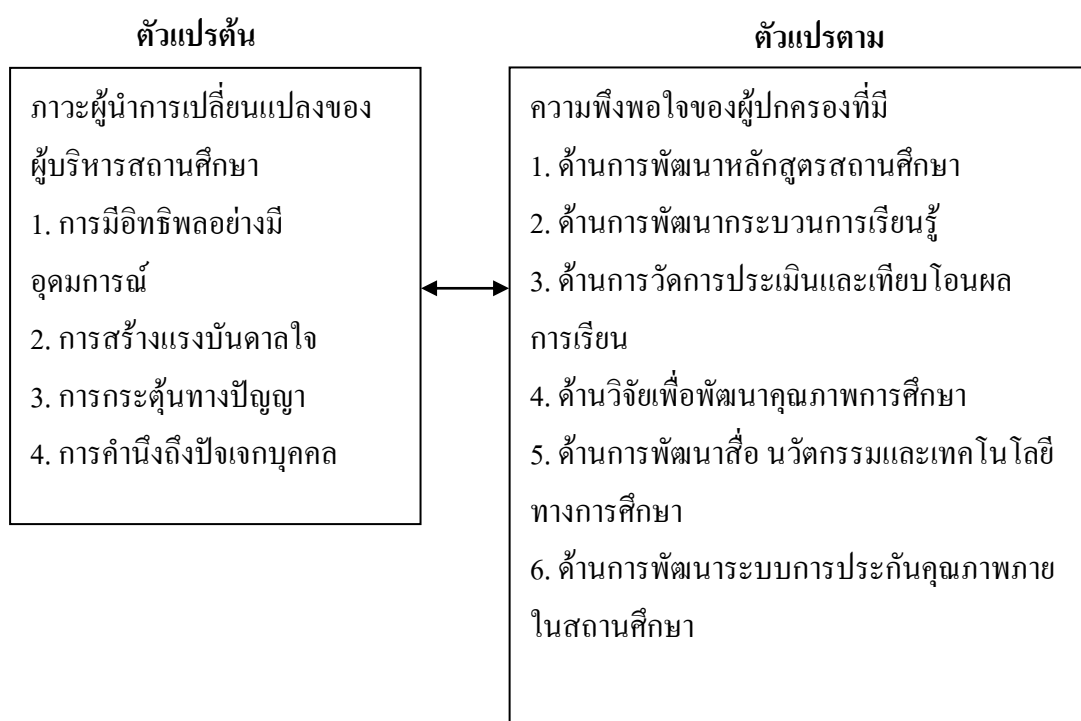
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริม

การศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass, 1990, pp. 9-32) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมให้เห็นในกระบวนการ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และใช้แนวคิดความพึงพอใจของผู้ปกครองตามแนวการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผล การเรียน ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและสามารถนำข้อมูลไปให้ความรู้เพิ่มเติม ที่จะช่วงส่งเสริมการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงงานด้านวิชาการให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปกครองในงานวิชาการของโรงเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี โรงเรียนเอกชน ตามกรอบทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส (Bass, 1990, pp. 9-32) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมให้เห็นในกระบวนการ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มาใช้เป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตามความพึงพอใจของผู้ปกครองตามแนวการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรได้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 295 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2560 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้จำนวน 169 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการ 4 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1.2 ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.2.3 ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน
- 2.2.4 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 2.2.6 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียน แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อเปลี่ยนแปลงความตั้งใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความตั้งใจในการทำงานที่คาดหวังและจากการแสดงออกดังกล่าวของผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนแสดงบทบาททำให้บุคคลมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือทำให้ครูผู้สอนกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรมให้เห็นในกระบวนการ 4 ด้าน คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นว่าประพฤติกรรมเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรัก โรงเรียนและพร้อมอุทิศตนเพื่อ โรงเรียน มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และสามารถระบุดจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานโรงเรียน แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สร้างค่านิยมในโรงเรียนว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของ โรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้ ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อหาแนวทางวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรมศึกษาต่อในระดับสูงและให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน มีวิจิตรใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่พิเศษ และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มี หมายถึง ความต้องการหรือมุ่งหวังของผู้ปกครองนักเรียนประถมศึกษาที่จะให้โรงเรียนบริหารงานด้านวิชาการในความรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ตามแนวการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เป็นลักษณะงานที่ส่งผล โดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน วัดได้โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ใน 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์ตามหลักสูตร เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลายที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การเตรียมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหารายวิชา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

2.3 ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง เครื่องชี้วัดสมรรถภาพของนักเรียน และครูผู้สอนว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพียงใด ซึ่งเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.4 ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร การพัฒนาครูทางด้าน

วิชาการ การอบรมหรือการฝึกอบรมทางด้านวิชาการของครู การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และการส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึงการนำเอาแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาตามภารกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ นั้น จะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

3. โรงเรียนปณิธานเด็กดี หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานการศึกษาเอกชน

4. ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียน ของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 ประจำปีการศึกษา 2560

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 3.3 องค์ประกอบความพึงพอใจ
 - 3.4 การบริหารงานวิชาการ
4. งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โรงเรียนปณิธานเด็กดีเดิมชื่อ โรงเรียนสุนทรวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานการศึกษาเอกชน เลขที่ ค.45 หมู่ 3 ตำบลหอรดไนย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด

พระนครศรีอยุธยาาระดับการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียน
ปณิธานเด็กดี, 2556, หน้า 1-3)

วิสัยทัศน์

“เป็นเลิศทางภาษา โดยสื่อสารได้ 3 ภาษา”

พันธกิจ

ด้านนักเรียน

1. พัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านมีลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้ ความสามารถในการเรียนขั้นสูงต่อไป
2. ปลูกฝังฝึกรอบรม และสร้างวัฒนธรรมผ่านการเป็นตัวอย่างที่ดี
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีค่านิยมที่พึงประสงค์ในด้านความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา

ข้อสัจธรรม

4. จัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงออกถึงศักยภาพทางด้านภาษา และศิลปะ
6. ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาให้มีสุขภาพแข็งแรง

ด้านองค์กร

1. พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรเพื่อความเชี่ยวชาญคุณภาพด้านการศึกษาที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง
2. พัฒนาปรับปรุงบริหารจัดการงานธุรการให้มีความทันสมัยจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้และการให้บริการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ด้านหลักสูตร

1. พัฒนาหลักสูตรและแผนการสอนให้มีความเป็นเอกลักษณ์
2. หลักสูตรสามัญตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

ด้านบุคลากร

1. พัฒนาระดับความมั่นคงในคุณภาพชีวิต
2. คัดเลือกให้การอบรมพัฒนาการจิตวิญญาณและคุณภาพของบุคลากรพร้อมส่งเสริมเชิดชูบุคคลที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์

1. ด้านนักเรียน เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษาล้ำหน้าทางความคิดมีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี รู้จักหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติด มีจิตสำนึก ร่วมอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก
 2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิชาการในการ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ใช้สื่อตำราเรียนเป็นภาษาต่างประเทศ ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการสอนประเมินผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับนานาชาติในการวิจัย สื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 3. ด้านคุณภาพวิชาการหลักสูตรเทียบเคียงมาตรฐานสากลปรับลดเนื้อหาเพิ่ม TOK (Theory of knowledge) EE (Electronic education) GE (General education) ใช้สื่อตำราเรียนเป็น ภาษาต่างประเทศใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ วัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล
 4. ด้านการวิจัยและพัฒนาโรงเรียนดำเนินการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียน
 5. ด้านบริหารด้วยระบบคุณภาพเป็นธรรม และสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้
- สรุป สภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดการศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับ ประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีจำนวนทั้งหมด 14 ห้องเรียน นักเรียนรวม 295 คน ปีการศึกษา 2560 จำนวน ครูผู้สอน 32 คน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้มีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยได้มีการศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) แบบต่าง ๆ จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของภาวะผู้นำพบว่า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้คำนิยามแบบ ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

กวี วงศ์พูน (2535 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 9) กล่าวว่า หมายถึง การที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและ อำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สงบ ประเสริฐพันธ์ (2554, หน้า 259 อ้างถึงใน อุดรศักดิ์ ชันเงิน 2548, หน้า 13) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 52 อ้างถึงใน จวีวรรณ บางน้ำเค็ม, 2552, หน้า 9) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธา เป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิดามารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมืองภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือมิใช่ก็ได้

นิโกร (Nigro, 1970 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2550, หน้า 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง เป็นการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณภาพหรือคุณค่าของผู้นำอยู่ที่ว่าจะสามารถตัดสินใจได้ว่าจะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปดังที่ได้ตั้งใจที่ใดไม่มีพลังซึ่งจะมีอิทธิพลเหนือความคิดและการกระทำของผู้อื่น ที่นั่น ก็ไม่มีภาวะผู้นำ

ฟีลเดอร์ และเชเมอร์ (Fiedler & Chemers 1974, p. 4 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2549, หน้า 2) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

ดูริน และ ไอร์แลนด์ (Durin & Ireland, 1993 อ้างถึงใน อัครพงศ์ ภูติยา, 2550, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับแบบพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของผู้นำ โดยเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ตามต้องการ

ดังนั้น คำว่า ภาวะผู้นำ สามารถสรุปความหมายได้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือการแสดงความรู้ความสามารถเพื่อใช้อิทธิพลของตน หรือของตำแหน่งในการกระตุ้น ชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรได้เห็นหรือปฏิบัติตามเพื่อให้เป้าหมายบรรลุสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักการศึกษาได้ให้ความสนใจและนิยามความหมายทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาจึงขอกล่าวถึงนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพอสังเขป ดังนี้

แพรภัทร ยอดแก้ว (2551, หน้า 81-82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบของผู้นำที่แสดงออกโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 10) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในองค์การที่สามารถจูงใจให้บุคคลกรได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเกินกว่า ความคาดหวังปกติ และมุ่งให้งานบรรลุความต้องการในระดับสูงมีการพัฒนาวิชาชีพครู บริหารจัดการ โดยยึดคนเป็นสำคัญซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

วรภัฏญาพิไล แกระหัน (2550, หน้า 12) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ ภาระงานอย่างกว้างด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองและมุ่งให้บรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยแบบอย่างของพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคลิก การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะมีการ ถ่ายโอนหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจที่สำคัญ และขอจัดซื้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบ สร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุง โครงสร้างองค์การและระบบ การบริหารเพื่อเน้นสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความพยายามปฏิบัติงานตาม ด้วยการทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และปฏิบัติต่อผู้ตามโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงนำไปสู่การพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการศึกษาภาวะผู้นำ มุ่งเน้นการศึกษาการกระทำของผู้นำ โดยระบุแบบพฤติกรรม วิธีการที่ผู้นำเอามาใช้ให้เหมาะกับงาน และพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ท่านได้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่สำหรับการวิจัยนี้จะอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่สนับสนุนทฤษฎีนี้และยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การและในประเทศ

ต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยพบว่า แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจอุตสาหกรรม นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มอีกด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 188) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Burn (Burn's transformational leadership theory) ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตอนเริ่มต้น ได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง (Burn, 1978 cited in Yukl & Fleet, 1992) อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกัน ผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้ง ในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของ Burn ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better selves) โดยมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร ในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม และอาจเกี่ยวข้องกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ โดย Burn เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ คิดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับความต้องการของ Maslow

และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยธรรม

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือระดับการพิจารณาจริยธรรมของ Kohlberg แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้นสภาวะผู้นำทั้ง 3 ลักษณะตามทฤษฎีของ Burn มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบบส (Bass's transformational leadership theory) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2548, หน้า 191 อ้างถึงใน Bass, 1999) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ในตอน เริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี ค.ศ. 1985 ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตาม รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ ต้องการก่อนที่จะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าทำงาน ได้ตามเป้าหมายจะให้เงินหรือรางวัล ภายนอก ตอบแทนระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ซึ่งมักพบว่าในระยะยาวตอบสนองความต้องการบุคคลเท่าไรก็ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทั้ง 2 ประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ใน ประสบการณ์ที่ต่างกัน ในเวลาที่ต่างกัน แต่มีการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่ม และปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนั้น Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นโดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง

หรือมากกว่า ที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

รัตติกอร์น จงวิศาล (2548, หน้า 191 อ้างถึงใน Bass, 1999) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรวมจากทุกระดับในองค์กรและสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับที่ไม่มีประสิทธิภาพไม่มีกิจกรรม ไปจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในสถาบันการศึกษาวงการ ธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor leadership questionnaires: MQL) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass และ Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กรซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4I ประการ (Four I's) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence หรือ Charisma leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

เบส (Bass, 1990, pp. 9-32) ได้ศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรมและการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ซึ่งมีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริง และเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงจังและมี ความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำ และเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่ เป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จของผู้ตาม

ความจำเป็นของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เบส (Bass, 1990, p. 25); ยูคัล (Yukl, 1994, p. 352) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เหตุผลที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้นำมีความจำเป็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง สามารถจะอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทาง สังคม (Social learning theory) ของเมอร์เนอร์ (Marriner, 1993, p. 114) ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลจะ เกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น และจะเกิด ความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลา ต่อมาเช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรม ของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำเนื่องจากตำแหน่ง อิทธิพลและ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สูงกว่าและหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบ ความสำเร็จผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น

ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถ ที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ตามได้ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ควบคู่ไป กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความปัจเจก บุคคล เพื่อให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามมากในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำ คาดหวังไว้

1.การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติ ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ ทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการ แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตาม สัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะ แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและ แสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม

ผลประโยชน์ของคนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

พฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

เบส (Bass, 1990, p. 70) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจของผู้ผู้นำไว้ดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรม คือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ทำทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการได้โอกาสเป็นโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว (Lengthy reports)

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความขุ่นยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อในจุดหมายที่เป็นอุดมการณ์ (Inspiring belief in "Cause") การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การที่บุคคลเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ

4. การใช้ Pygmalion effect (Making use of the Pygmalion effect or self-fulfilling prophecy) คือ การที่นำคาดหวังผู้นำคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะได้ดีจะทำดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าไม่ดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีจะ

พยายามทำอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำต้องการใช้ Pygmalion effect กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง (Self esteem) ของผู้ใต้บังคับบัญชา จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เห็นได้ว่าสภาพสังคมและการปฏิบัติงานในปัจจุบันบุคคลมีความคาดหวังต่อองค์กรและผู้นำมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต่างก็ต้องการการยอมรับ การเชื่อถือไว้วางใจได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และต้องการโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและความก้าวหน้านอกจากนี้ บุคคลยังต้องการการทำงานที่ท้าทายความสามารถและต้องการทำงานที่เพิ่มความมีคุณค่าในตัวเอง (Self esteem) และการบรรลุความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเอง (Self-actualization)

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ชนิดการกระตุ้นทางปัญญา มีดังนี้

เบส (Bass, 1990, p. 110) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้กระตุ้นปัญญา ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และเชื่อมั่นว่าสติปัญญา

สามารถเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสาน
ต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี

3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์
แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุง
ความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ

4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญก้าวหน้า การปรับตัว
การเรียนรู้ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น
จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีใหม่ ๆ ใน
การแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนี้จะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

ความจำเป็นในการกระตุ้นทางปัญญามีดังนี้

การกระตุ้นทางปัญญาใช้เมื่อกลุ่มองค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาที่เห็นไม่ชัดเจน แบบส
(Bass, 1990, p. 102) กล่าวว่าผู้นำต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์กำหนดปัญหา เลือกรูปวิธีการแก้ไข
และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้นและสามารถตัดสินใจหาทางเลือก
ในการแก้ปัญหาได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมี
ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำ
ให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของ
ผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล
เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้
สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้าง
บรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและ
ความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมี
มาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง
และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น
การส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a
whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมี
ประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือ
ในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมี ความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตามมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็น แนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์

เบส (Bass, 1990, p. 82) ได้แบ่งลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงลักษณะกลุ่มโดยที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน เหมือน ๆ กันและให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การคำนึงถึงลักษณะปัจเจกบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนพฤติกรรมคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เบส (Bass, 1990, p. 85) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็น และอาวโวลีโอ ปัจเจกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1. การเน้นการพัฒนา (A development orientation) ในการแสดงพฤติกรรมการเน้น การพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการ ดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และมอบหมายเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนอง แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized orientation) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัว กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี โอกาสได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทำให้ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหวและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลด้วย ตนเองจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ผู้นำได้มี โอกาสสังเกตปฏิกิริยาและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน คือ การที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และจะพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหาซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาการปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือผู้นำเพียงแต่รับฟังอย่างตั้งใจแสดงความเห็นอกเห็นใจการใช้คำถามเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมา ช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่น ๆ ที่จะขอความช่วยเหลือ

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือการที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ เฮนเนอร์ (Haynor, 1994, p. 33) กล่าวว่าผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือกระบวนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งการให้การดูแล การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait leadership theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือ โดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ

ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait theories ของ Gardner ได้แก่

1. The tasks of leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนด เป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของ ผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral leadership theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำ ปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตตานิยมหรือออตตา (Autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิด ศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานาน ในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-faire leaders) จะให้อิสระกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มี หลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผล ผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมี แรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะ

ผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive-authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้นำประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's managerial grid

เบรกและมูตัน (Blake & Mouton) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-oriented/ Authority compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country club management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the road management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่กันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's: Theory X and Theory Y

McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงินอยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

สรุปว่าแนวความคิดของการจัดการในอดีต จะมุ่งเน้นในการประสานงานกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่จากการที่ผู้บริหารมีสมมติฐานว่ามนุษย์ว่าเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของผลงานเกิดจากการแบ่งงานกันทำตามความถนัด แต่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมและพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของผลงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการ เช่น คนงานไม่ชอบงานในลักษณะที่เป็นงานประจำ เป็นต้น จนเป็นผลทำให้ผู้บริหารคิดหาทางนำไปสู่การขยายงาน การเพิ่มคุณค่าของงาน และการให้อำนาจตัดสินใจกับพนักงานเพิ่มขึ้นหรือการนำแนวความคิดของการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงานมาประยุกต์ใช้กับคนงาน จนสามารถเพิ่มผลผลิตได้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าคนงานที่ทำได้น้อยกว่ามาตรฐานก็สามารถผลักดันให้คนงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้

ในการแก้ปัญหาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นสามารถทำได้โดยการจัดโครงสร้างองค์กร และกำหนดแนวทางการจัดการที่มีความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการตัดสินใจที่มีความเหมาะสมได้ เช่น การแสวงหาผู้บริหารที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาบริหารงาน การมุ่งเน้นเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำของคนงาน การแสวงหาคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติการใช้วิธีการจูงใจด้านเงินเดือนและตำแหน่งงาน การสังเกตและวิเคราะห์งานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

กู๊ด (Good, 2008 อ้างถึงใน สุชาติ ธรรมนิม, 2551, หน้า 24-27) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น

อศยาพร สุวรรณภูฏ (2551 อ้างถึงใน สุชาติ ธรรมนิม, 2551, หน้า 25) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงภาพความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดลอมในการทำงานเกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

สุชาติ ธรรมนิม (2551, หน้า 25) ให้ความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการนั้น นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญของความหมายดังกล่าวก็จะเกี่ยวข้องกับ 1) ระดับความรู้สึกรู้สึกของประชาชนในฐานะ

ผู้รับบริการ 2) ระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ และ 3) ระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ที่ได้รับ

วัลภา ซายหาด (2532 อ้างถึงใน ประชากร พัฒนกุล, 2550, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจของประชากรที่มีต่อการบริการสาธารณะว่า หมายถึง ระดับของ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการในลักษณะของ

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา
3. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

สุทธิชาติ อามาศย์หิน (2543, หน้า 11 อ้างถึงใน รังสรรค์ ฤทธิผาด, 2550, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยแบ่งออกเป็น 2 นัย คือ 1) ความหมายที่ยึดสถานการณ์การซื้อหลัก ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินสิ่งที่ได้รับภายหลังสถานการณ์หนึ่ง” 2) ความหมายที่ยึดประสบการณ์เกี่ยวกับเครื่องหมายการค้าเป็นหลักให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินภาพรวมทั้งหมดของประสบการณ์หลายอย่าง เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือการบริการในระยะหนึ่ง” และได้ให้ความหมายคำว่า ความพึงพอใจของผู้บริโภค หมายถึง ภาวะการที่แสดงออกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ซื้อและการใช้สินค้าและบริการและได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะที่แสดงออกถึงความรู้สึก ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินเปรียบเทียบ ประสบการณ์ ได้รับบริการที่ตรงกับสิ่งที่ลูกค้า คาดหวังหรือดีกว่าความคาดหวังของลูกค้าในทางตรงกันข้าม ความไม่พึงพอใจ หมายถึง ภาวะ การแสดงออกถึงความรู้สึกในทางลบที่เกิดจากการเปรียบเทียบประสบการณ์ได้รับบริการที่ต่ำกว่า ความคาดหวังของลูกค้าสรุปความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการบริหารหรือการได้รับบริการบุคคลจะปฏิบัติอย่างมีความสุขและทำให้งานได้บรรลุวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานหรือองค์การจะก้าวหน้า จำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานโดยวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาถึงเกณฑ์และองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg นั้น ซึ่ง วรรธน สอนนุช (2556, หน้า 15-16) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีจูงใจทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหาร ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg นี้มีชื่อว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) โดยที่

Herzberg และเพื่อนร่วมงานได้ศึกษาวิจัยทฤษฎีจูงใจ สุขอนามัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อการทำงาน จากการศึกษาปรากฏว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองชนิดนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้แยกจากกันไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ซึ่งปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานอันประกอบด้วย

1.1 นโยบายในการบริหาร (Policy & administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with administration) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงาน โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับ

1.5 สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สภาพที่ตั้งหน่วยงาน ไม่ดีไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในโลก

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงาน

2.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งถ้าสามารถสนองตอบต่อความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทั้ง 10 ปัจจัย ตามที่ Herzberg ได้กล่าวไว้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจตามที่ตนเองต้องการ หรือคาดหวังไว้ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

กรณี มหานนท์ (2556 อ้างถึงใน สะวรรณ สอนนุช, 2556, หน้า 16) กล่าวถึงเกณฑ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมในองค์การเป็นเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น เป็นเกณฑ์ไม่พอเพียงว่าจะเป็นเรื่องบ่งชี้สุขภาพขององค์การได้พอดี มีความเห็นว่าการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การที่ทำกันส่วนใหญ่มีอยู่ในสองมิติใหญ่ ๆ คือ

1. มิติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ เช่น ผลกำไร ค่าใช้จ่าย อัตราการผลิตผลผลิตของแต่ละบุคคล

2. มิติเกี่ยวกับทรัพยากรด้านคน เช่น ขวัญ การจูงใจ สุขภาพจิต ความผูกพันต่องาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทักษะติดต่อผู้บริหารหรือต่อองค์การ เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer, 2010 อ้างถึงใน สะวรรณ สอนนุช, 2556, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้งานของบุคคล ที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานใน สถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่า คนงานหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงาน แต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามี ความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและ ความถนัดของตน ก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ แก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ และสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้าย งานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงาน หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดและความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย สำหรับ องค์ประกอบด้านนี้ คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. สิ่งตอบแทนและผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงานเงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

กู๊ด (Good, 2556 อ้างถึงใน วรรณุช, 2556, หน้า 18) ซึ่ง พบว่า ปัจจัยด้าน ชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ชูเคน และ เซอร์แมน (Chruden & Sherman, 2010 อ้างถึงใน สวรรณ สอนนุช, 2556, หน้า 18) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า การทำงานให้ได้ผลดีที่สุดนั้น ต้องอาศัย ปัจจัยจูงใจสองประการ คือ

1. ปัจจัยที่ช่วยธำรงรักษาคนให้ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป (Maintenance หรือ Hygiene factors) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

1.1 นโยบายของบริษัท และการบริหารงาน

1.2 วิธีการบังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4 เงินเดือน

1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2 การยกย่องชมเชยและการยอมรับนับถือ

2.3 ความก้าวหน้า

2.4 ลักษณะของงาน

2.5 ความรับผิดชอบ

สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะว่าการมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะสนับสนุนจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากแนวความคิดของบุคคล เกี่ยวกับองค์ประกอบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวได้ว่า ความต้องการที่เป็นองค์ประกอบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ทัศนคติที่ดีของผู้ทำงานที่มีต่อผู้บริหารงาน สภาพการปกครองบังคับบัญชา สภาพความมั่นคงในการทำงานสภาพการทำงานสภาพค่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพความยอมรับนับถือ เป็นต้น

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานในโรงเรียนซึ่งงานวิชาการ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นแก่นักเรียนถ้าการจัดกิจกรรมไม่ดีแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเยาวชนที่เป็นกำลังของชาติเพื่อจะพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มี

สติปัญญาที่ดีเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่านดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึงงาน วิชาการไว้ว่า งานวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนการจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล การประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 4) ให้ข้อคิดว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 148) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2550 อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 21) กล่าวไว้ว่างานวิชาการได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นงานบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดหมายของหลักสูตรและได้ผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งหมายถึงตัวเด็กที่เป็น ผลผลิตของหลักสูตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของ หลักสูตร

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเพื่อให้เด็กมีความรู้คู่คุณธรรมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด เช่น การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดสภาพห้องเรียน สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีความรู้ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 นักเรียนจะมีคุณภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารของโรงเรียนนั้น ๆ ว่าจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด เมื่อนักเรียนมี คุณภาพก็ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ฉะนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ของงานวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) กล่าวถึง งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการ โปรแกรมการศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2552, หน้า 23) ได้ร่วมกันแสดงความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า การบริหารการศึกษาจะมี งานวิชาการเป็นแกนกลาง เป็นหัวใจ และมีงานด้านอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานด้านวิชาการประสบความสำเร็จ งานวิชาการจะดำเนินไปอย่างไรขึ้นอยู่กับแบบพิมพ์เขียว (Blueprint) ที่กำหนด ไว้เป็นกรอบใหญ่คือ หลักสูตร ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 148) ได้ให้ทัศนะคิดว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนการบริหารงานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 4) ให้ข้อคิดว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาใน ระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียน การสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ

ปัญญาแก้วกัญญาและสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญใน การจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

กมล ชิโสภา (2550, หน้า 7) กล่าวว่าการบริหารวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องรับผิดชอบและ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่ เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน

อุทัย ธรรมเตโช (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึงการบริหาร กิจกรรมวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ กิจกรรมทุกชนิดตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหาร สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุดของการ บริหารงานในสถานศึกษา และเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก ของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่มาช่วยสนับสนุนงาน วิชาการให้ประสบความสำเร็จมาก ยิ่งขึ้น งานวิชาการมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนมีความรู้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังสอนให้นักเรียนมี ความรู้คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตของในสังคม ยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จในการบริหารงานจึงมีหลัก ในการ บริหารงานวิชาการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจึงมีผู้กำหนดหลักการบริหารงาน วิชาการไว้ หลายท่านดังนี้

กัญญา โสธร (2527 อ้างถึงในสันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนาควรดำเนินการตาม สาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. หลักสูตร ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเป้าหมายวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา พร้อมทั้งเพิ่มเติมเนื้อหาในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในรายวิชานั้น ๆ
2. แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ ตรวจสอบคู่มือเนื้อหาว่าสอดคล้องกับหลักสูตร เพียงใดการเพิ่มเติมเนื้อหากระทำโดยผู้สอนตามความเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น ๆ
3. ประมวลการสอน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หากในสถานศึกษานั้น ๆ ไม่มี ประมวลการสอน ก็จะได้จัดทำขึ้นให้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร
4. ข้อสอบวิชาต่าง ๆ ต้องออกให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับความต้องการของ หลักสูตรเป็นการจัดความรู้ของผู้เรียนอย่างครบถ้วน
5. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สำหรับหลักสูตรเมื่อใช้ไประยะเวลาหนึ่ง ก็จะต้องมี การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอหรืออาจปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาก็ได้
6. ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และผู้สอนควรเปิด โอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ ความรู้ และแนวทางในการศึกษาเล่าเรียนซึ่งถือว่าการส่งเสริมวิชาการ
7. ครู คณาจารย์ในสถานศึกษาได้ผลัดเปลี่ยนกันบรรยายพิเศษเป็นครั้งคราวเพื่อ ให้ผู้เรียนมีความรู้พิเศษเพิ่มเติม
8. จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการสอบในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน
9. ส่งเสริมการอ่านหนังสือของผู้สอนเนื่องด้วยเวลาเปลี่ยนไปวิชาการด้านต่าง ๆ ก็มี การเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้งบประมาณส่วนหนึ่งมาใช้สำหรับ การจัดซื้อหนังสือและตำราเรียนเข้าห้องสมุด
10. จัดประชุมทางวิชาการของคณะครูเพื่ออภิปรายปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน
11. ผู้บริหารสถานศึกษาควรไปเยี่ยมห้องเรียนในขณะที่ผู้สอนกำลังทำการสอน และควรทำเป็นประจำ
12. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญชวนผู้สอนที่มีประสบการณ์สูงได้เข้าไปเยี่ยม ชั้นเรียนเพื่อแนะนำการสอนให้กับผู้สอนใหม่ ๆ หรือมีนโยบายในการปรับปรุงการเรียนการสอน
13. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรสาธิตการสอนด้วยตนเอง แต่พยายามให้ผู้สอน เห็นวิธีการสอนที่ดี ๆ จากผู้สอนคนอื่น ๆ
14. เมื่อหยุดเรียนปลายภาคเรียน ควรมีการสัมมนาผู้สอนและควรเรียนเชิญผู้สอน ในสถานศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมด้วยตามความเหมาะสม
15. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งผู้สอนไปร่วมประชุมและอบรมทางการสอน ตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

การบริหารงานวิชาการมีหลักการบริหาร ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 6-7)

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้นั้น คือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้ ดังนั้น สถานศึกษาใดได้มีการดำเนินงานโดยยึดหลักการบริหารงานวิชาการทั้งสองหลัก คือ หลักแห่งประสิทธิภาพ และหลักแห่งประสิทธิผล สถานศึกษานั้นจะมีการบริหารงาน วิชาการได้อย่างมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับขอบข่ายของงานวิชาการไว้ว่าการ บริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงานดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร

1.2 โครงการสอน เป็นการจรรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร

2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของ สังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน เน้น เครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็น แหล่งวิชาการ ให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและ วิเคราะห์ผลการเรียน

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 152) เห็นว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ควร ประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบ
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 สื่อการเรียนรู้
 - 1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวการกำหนดขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา

7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2550, หน้า 36) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการเป็น 6 ด้านไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การสอนและการพัฒนาคุณภาพการสอน
3. กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมทางวิชาการ)
4. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. การวัดผลประเมินผล และมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน
6. การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 280-286) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และได้กำหนดขอบข่าย/ ภารกิจการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักคิด ครอบครัวยุว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการตามกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัด/ประเมินผลและการ รับเข้าศึกษาต่อ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) พบว่า มีการ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปด้านการเรียนรู้ในแต่ละด้านเป็นอย่างมาก

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า การบริหารงานมีขอบข่าย ที่กว้างและคล้ายคลึงกัน ครอบคลุมใน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้อหรือสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาเป็นผลมาจากการศึกษาภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำจากอดีตจนทำให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ที่ล้วนมีจุดเน้นที่แตกต่างกันทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาภาวะการณเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยอมรับว่าคนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้นการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่า “คนคือสินทรัพย์ (Asset) ที่สำคัญขององค์กร” (Joiner, 1987 อ้างถึงใน ฉัตรวัฒน์ พิมพ์สกุล, 2556, หน้า 32) คุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ผู้นำให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพ (Professional) ของบุคลากรที่สร้างให้กับองค์กร 2) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับคนในหน่วยงานและ 3) ผู้นำต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพแบบให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์กร จากคุณลักษณะทั้ง 3 มิติดังกล่าว จะเห็นว่ามิติตามข้อ 1) นั้นผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญการ (Skills and expertise) ในขณะที่ 2) มิติหลังตามข้อ 2) และ 3) นั้นเกี่ยวข้องกับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ขอให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้นำจำเป็นต้องทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมของทุกคนในองค์กร (Organization's

collective efforts) ขึ้นตลอดจนช่วยให้ทราบถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์กรกลายเป็นความจริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลในการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้นและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องต้องบริหารไปตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองด้วย

สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อกัน ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุญเลิศ ทองดีรัมย์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู จำนวน 248 คน แบ่งเป็นพนักงานราชการ 144 คน และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 104 คน ในสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต 50 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน กำหนดสัดส่วนตามสภาพของประชากร แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .90

และ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครมีภาวะผู้นำแบบทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบประนีประนอม และภาวะผู้นำแบบเน้นคน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน อยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยรวบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกันโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำแบบเน้นคน มีความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิมพ์วัลลภ นันทวิทวิกุล (2557, หน้า ก-ข) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 483 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 152 คน ครูผู้สอน จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS For Window version 11.5 เพื่อหาค่าสถิติเชิงบรรยาย และใช้สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น 2 ระดับ ระดับที่ 1 คือระดับครู ระดับที่ 2 คือ ระดับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรม HLM For Window version 6.03 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดคุณธรรม จริยธรรม ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ระดับพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้าน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการให้ความเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบุคลิกลักษณะครู ด้านการควบคุมชั้นเรียน ด้านบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ ด้านการใช้กลวิธีสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

4. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับพฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันกับระดับประสิทธิภาพการสอนของครู ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ระดับพฤติกรรมการสอนของครูทุกตัวแปรส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรต้นระดับพฤติกรรมการสอนของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 87.01 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ทั้งนี้ตัวแปรต้นระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 81.76

6. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

สุปรัชญา ประดา (2557) ชื่อเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้จำนวนครูในแต่ละสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ ด้านนวัตกรรมและการวิจัย ด้านการบริการวิชาชีพสู่สังคม และด้านภาวะผู้นำและการจัดการตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่าโดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทางบวกระหว่าง .627-.757 โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากกว่าภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ

นพวรรณ ประกายสกุล (2556) ชื่อเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้จำนวนครูแต่ละอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ เกื้อกูลและ 3) ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในทางบวก ระหว่าง .110-.548 โดยภาวะ ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มากกว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ยุพิน กระจ่างทอง (2556) ชื่อเรื่องการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 8 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนใน โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 305 คน โดยวิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรักองค์กร ด้านความยินดี ด้านการ วางแผน ด้านมีหลักการ ด้านมองการณ์ไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านหลักการปกครอง ด้าน ความมุ่งประสงค์ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน และด้านการบริหารคน 2) ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะ งาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงานด้านสภาพของการทำงาน ด้านได้รับยกย่อง และ ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สันติ หอมทวีโชค (2554) ชื่อเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี จำนวน 158 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษามี 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 632 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศศึกษาระดับมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554) ชื่อเรื่อง ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนรวม 344 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาสและ อโวลิโอ และความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ชื่อเรื่อง การวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรกร วงศ์สกุล (2554) ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง 4) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ประชากรคือ ผู้บริหารโรงเรียน 48 คน ครู 608 คน กลุ่ม

ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร 48 คน ครู 234 คน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าประกอบด้วยคำถาม 55 ข้อ วิเคราะห์ความแตกต่างของระกบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านความเป็นมืออาชืของภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา

2. ประสิทธิผลของการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในระดับบุคคลและระดับองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยครูจะให้ความสำคัญในระดับองค์กรมากกว่าบุคคล

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาคือผู้บริหารบางคนใช้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการเป็นผู้มีบารมี อาศัยหลักการทฤษฎีผสมผสานกับการให้ขวัญกำลังใจด้วความเต็มใจอย่างเป็นกัลยาณมิตร

วสุชามนตร์ เข้มเจริญกิจ (2553) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ยกเว้นด้านการเป็นแบบอย่างกับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่าง และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สมมารท สุรโรคา (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ การศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 92 แห่ง ๆ ละ 4 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลคือ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 368 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทฤษฎีของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio) และประสิทธิผลการบริหารการศึกษาตามทฤษฎีบริหารของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลและองค์ประกอบของการการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน และ 2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม 3) การตรวจสอบแบบปรับปรุงรูปแบบ 4) การนำเสนอรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 234 แห่ง ที่เป็นสถานศึกษานำร่องพัฒนาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 936 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล และการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน

แบบตรวจสอบรายการแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง 2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พหุวัตตัวแปรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ประการ กล่าวคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง (การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 2) มาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 และ 3) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 102 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 408 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) มาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ใน

การวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. มาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 มาตรฐาน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานที่ 7, 8, 1, 2, 3 และ 4 ส่วนมาตรฐานที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 2, 6, 8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5,6 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

นุชา สระสม (2552) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 812 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเป็นแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ยามมาริโน,สแปงเกอร์เลอร์และแบส (Yammarino, Spanger & Bass, 1993) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานแบบสำรวจระยะยาว (Longitudinal investigation) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของนายทหารเรือสหรัฐ ที่จบมาจากโรงเรียนนายเรือสหรัฐ (United States Navel Academy: USNA) และได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ ข้อมูลระยะยาวซึ่งเกี่ยวข้องกับทหารเหล่านี้ รวบรวมจากการบันทึกของ USAN และข้อมูลจากนายทหารชั้นรองลงมา 793 นาย และผู้บังคับบัญชาของนายทหารเหล่านี้ ตั้งแต่เวลาที่ได้รับมอบหมายงาน ผลการวิจัย พบว่า สนับสนุนแนวคิดที่เป็น โมเดลของความเกี่ยวข้องระยะยาวระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงานของนายทหารเรือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางทหารขณะที่เป็นนักเรียนที่ USNA ได้ สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายที่ตามมาภายหลังได้ และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานขณะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยงานบนผิวน้ำได้ และยังพบอีกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย ขณะที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งให้ทำงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ สามารถทำนายผลกระทบพฤติกรรมผู้นำของพนักงานได้

เคลเลอร์ (Keller, 1995) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความแตกต่างโดยศึกษากลุ่ม โครงการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrial R & D) จำนวน 66 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพโครงการที่สูงขึ้นในโครงการวิจัยต่าง ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

แบส (Bass, 1994) ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายาม และความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) และการปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความต้องการ ความร่วมมือและความพึงพอใจที่ดีจากผู้ปกครอง ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีด้วยซึ่งจะทำให้ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ปกครองอัดเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 295 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 ประจำปีการศึกษา 2560 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608-610) ได้จำนวน 169 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามระดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนโรงเรียนปณิธานเด็กดี
กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้นเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับอนุบาล		
อนุบาล 1	82	41
อนุบาล 2	72	30
อนุบาล 3	53	20
ระดับประถมศึกษา		
ป. 1	32	28
ป. 2	27	24
ป. 3	10	10
ป. 4	13	10
ป. 5	6	6
ป. 6	-	-
รวม	295	169

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎี ตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) โดยจำแนกเป็น 4 ด้านคือ

1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัด การประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในองค์กรแล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

3.1 ดร.ชนวิน ทองแพง

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นารี

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายปณิธาน บุญประสิทธิ์

รองผู้อำนวยการโรงเรียนปณิธานเด็กดี

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence: IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117)

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอขอคำแนะนำต่อประธานกรรมการควบคุมงานการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนนานาชาติอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อ (r) ของแบบสอบถามระหว่าง .04-.83

6. นำแบบสอบถามที่ค่าอำนาจจำแนก แต่ละข้อ .02 ขึ้นไปมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรของคอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 169 ฉบับ ถึงผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2560 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้ปกครองตอบแบบสอบถาม ได้รับคืน 169 ฉบับ ของแบบสอบถามทั้งหมด 100 คิดเป็นร้อยละ

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยโดยคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบถามเกี่ยวกับภาวะนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบสอบถามประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating scales) โดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบเกณฑ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ โดยใช้จุดตัดของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของคำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 69-70) แบ่งได้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองในบริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัด การประเมิน และเทียบ โอนผลการเรียน ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating scales) โดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบ

ระดับ โดย 5 เกณฑ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากน้ำหนักคะแนน ใช้จุดตัดของค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ คำตอบโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 69-70) แบ่งได้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความ พึงพอใจของผู้ปกครองโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's product moment correlation coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 144) ดังนี้

.81-1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

.61-.80 หมายถึง ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

.41-.60 หมายถึง ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

.21-.40 หมายถึง ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

.01-.20 หมายถึง ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธี วิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ของผู้ปกครองขอ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองในบริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจของผู้ปกครองในบริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษา

เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- X_1 แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- X_2 แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- X_3 แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- X_4 แทน ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- Y_1 แทน ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- Y_2 แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- Y_3 แทน ด้านการวัด การประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน
- Y_4 แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- Y_5 แทน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- Y_6 แทน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- Y แทน ความพึงพอใจ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธาน เด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โรงเรียนปณิธาน เด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนวณหาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแสดง รายละเอียด ดังตารางที่ 2 ถึง 6

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	N = 169			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.27	.55	มาก	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.60	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	.62	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	.60	มาก	2
รวม	4.27	.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	เป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิด การยอมรับเชื่อถือ ศรัทธา	4.15	.68	มาก	6
2	เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและ ไว้วางใจในความสามารถ	4.24	.61	มาก	5
3	เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของ โรงเรียน	4.27	.55	มาก	3
4	เป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน	4.33	.69	มาก	1
5	เป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการ แก้ปัญหาในสภาวะวิกฤติ	4.25	.66	มาก	4
6	เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและ จริยธรรม	4.31	.65	มาก	2
7	เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง	4.31	.65	มาก	2
รวม		4.27	.55	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน และเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง และเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและ รายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจ	4.40	.64	มาก	1
2	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม	4.28	.69	มาก	3
3	เป็นผู้ที่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.24	.70	มาก	4
4	เป็นผู้ที่พูดให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน	4.24	.70	มาก	4
5	เป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.32	.71	มาก	2
รวม		4.29	.60	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจและ เป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและ รายชื่อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.25	.70	มาก	1
2	เป็นผู้ที่ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่	4.24	.68	มาก	3
3	เป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม	4.25	.70	มาก	1
4	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา	4.21	.69	มาก	5
5	เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	4.22	.67	มาก	4
รวม		4.24	.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม และเป็นผู้ที่ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	เป็นผู้ที่วิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	.75	มาก	6
2	เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	4.24	.63	มาก	5
3	เป็นผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ความต้องการและตรงความสามารถ	4.25	.65	มาก	4
4	เป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เป็นกันเอง	4.36	.65	มาก	1
5	เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น	4.34	.67	มาก	2
6	เป็นผู้ที่ให้ข้อมูล ข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	.77	มาก	3
รวม		4.28	.60	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนปณิธาน
เด็กดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือ
เป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองและ เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นและ เป็นผู้ที่ให้ข้อมูล ข่าวสาร และถ่ายทอด
ความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ	N = 169			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	.62	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.27	.59	มาก	2
3. ด้านการวัด ประเมิน และการเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.23	.67	มาก	3
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.14	.69	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.16	.76	มาก	5
6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	4.17	.65	มาก	4
รวม	4.22	.59	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านการวัด ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียนรู้และ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการตรวจสอบหลักสูตรตรงกับวิชาที่นักเรียน ได้ศึกษา	4.35	.67	มาก	4
2	เนื้อหาของหลักสูตรทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ โลกปัจจุบัน และทันต่อเทคโนโลยี	4.37	.70	มาก	3
3	จัดเวลาเรียนสอดคล้องและครบถ้วนตาม โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษารายวิชาตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้	4.33	.71	มาก	5
4	เนื้อหาของหลักสูตรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.38	.72	มาก	2
5	หลักสูตรมีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้น เรียน	4.43	.62	มาก	1
รวม		4.37	.62	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียง สามอันดับแรกคือ หลักสูตรมีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียนและหลักสูตรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และเนื้อหาของหลักสูตรทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน และทันต่อเทคโนโลยี

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างรวมและรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างรวม	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.35	.73	มาก	1
2	เนื้อหาตรงตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน	4.33	.70	มาก	2
3	จัดให้มีสถานที่ฝึกฝนในการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดี	4.28	.76	มาก	4
4	มีการบริหารการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.14	.75	มาก	5
5	ให้นักเรียนมีเวลาในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน	4.28	.68	มาก	3
รวม		4.27	.59	มาก	

จากที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาตรงตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีสถานที่ฝึกฝนในการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดีและข้อให้นักเรียนมีเวลาในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัด การประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินและการเทียบโอนผล การเรียน	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการวัดผลและการประเมินผลตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา	4.25	.74	มาก	1
2	มีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการเรียนการสอน	4.21	.73	มาก	5
3	การวัดผลและประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ	4.24	.70	มาก	2
4	การวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	4.22	.78	มาก	3
5	มีการปรับปรุงเครื่องมือการวัดผล ประเมินผลให้ทันสมัย	4.21	.71	มาก	4
รวม		4.23	.67	มาก	

จากที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวัดผล ประเมินและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการวัดผลและการประเมินผลตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ และการวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.22	.74	มาก	1
2	สถานศึกษาส่งเสริมและติดตามให้ครูศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.11	.76	มาก	5
3	สถานศึกษาได้กำหนดให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาผู้เรียน	4.12	.84	มาก	4
4	สถานศึกษากำหนดให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.12	.79	มาก	3
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน	4.15	.81	มาก	2
รวม		4.14	.69	มาก	

จากที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง สามอันดับแรกคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน และสถานศึกษาได้กำหนดให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการ
บริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษาโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ทางการศึกษา	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.14	.82	มาก	4
2	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้	4.18	.83	มาก	2
3	สถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.17	.81	มาก	3
4	มีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.19	.85	มาก	1
5	มีการจัดหาแหล่งเรียนรู้หรือสื่อที่เสริมการ จัด การศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.13	.84	มาก	5
รวม		4.16	.76	มาก	

จากที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ทางการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับแรกคือมีการพัฒนาและใช้สื่อและ
เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง
เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ ข้อ
สถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้อง
กับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	N = 169			
		\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1	มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	4.15	.75	มาก	3
2	มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่	4.12	.75	มาก	5
3	มีข้อมูลที่สมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.14	.76	มาก	4
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนยุทธศาสตร์/ แผนกลยุทธ์)	4.18	.72	มาก	2
5	มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	4.27	.72	มาก	1
รวม		4.17	.65	มาก	

จากที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียง สามอันดับแรกคือ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ

ภายนอก และมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์) ข้อมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	p	Y ₂	p	Y ₃	p	Y ₄	p	Y ₅	p	Y ₆	Y
X ₁	.639*	.000	.631*	.000	.678*	.000	.547*	.000	.502*	.000	.408	.567*
X ₂	.805*	.001	.775*	.001	.759*	.001	.655*	.000	.645*	.000	.575*	.509*
X ₃	.785*	.000	.789*	.000	.794*	.000	.744*	.000	.738*	.000	.579*	.738*
X ₄	.855*	.010	.789*	.010	.799*	.010	.746*	.000	.700*	.000	.638*	.637*
X	.771*	.000	.746*	.000	.605*	.000	.505*	.000	.646*	.000	.550*	.612*

*p ≤ .05

จากตารางที่ 14 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือด้านการวัด ประเมินและ

การเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือ ด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .63-.88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .63 -.88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 169 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและ คัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย ในการ วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองของโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ใน

การทำงานที่ชัดเจน และเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรมและเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง และเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจและ เป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าจะจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม และ เป็นผู้ที่ใช้ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือเป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองและ เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นและ เป็นผู้ที่ให้ข้อมูล ข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชา

2. ความพึงพอใจในการ บริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัด ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2.1 ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียง สามอันดับแรกคือ หลักสูตรมีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียน และหลักสูตรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และเนื้อหาของหลักสูตรทันสมัยทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบันและทันต่อเทคโนโลยี

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน และเนื้อหาตรง

ตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีสถานที่ฝึกฝนในการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ได้ดีและขอให้ให้นักเรียนมีเวลาในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน

2.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวัดผล ประเมินและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการวัดผลและการประเมินผลตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ และการวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

2.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน และสถานศึกษาได้กำหนดให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.5 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ ข้อสถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2.6 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงสามอันดับคือมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์) ข้อมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามอันดับคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_5) และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของ ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รูจิร์ตสัน นาคะรัมย์กะ (2554, หน้า 111-122) ชื่อเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบสและ อโวลีโอ และความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วสุขามนตร์ เข้มเจริญกิจ (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2 พบว่าผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อุดมศักดิ์ กุลครอง (2553, หน้า 157-166) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่างและเป็นผู้ที่

โน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับเชื่อถือศรัทธา สอดคล้องกับภาวดี ธาราศรีสุทธี (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานหรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนาครูผู้สอนอย่างมีอุดมการณ์ ให้จัดการเรียนการสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจ และเป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวิวรรณ จันทรเม่ง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม และเป็นผู้ที่ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเป็นแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนปณิธานเด็กดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง และเป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น และเป็นผู้ที่ให้ข้อมูล ข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2552) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดีกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการตรวจสอบหลักสูตรให้ตรงกับวิชาที่นักเรียนและผู้ปกครองมีความสนใจและมีเนื้อหาตรงตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพวรรณ ประกายสกุล (2556, หน้า ง-จ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยุพิน กระจ่างทอง (2556, หน้า 3) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรักองค์กร ด้านความยืดหยุ่น ด้านการวางแผน ด้านมีหลักการ ด้านมองการณ์ไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านหลักการปกครอง ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน และด้านการบริหารคน สอดคล้องกับฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า ง) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์

ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 2, 6, 8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5, 6 ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1

2.1 ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรมี
ความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียนและหลักสูตรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย และเนื้อหาของ
หลักสูตรทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน และทันต่อเทคโนโลยี สอดคล้องและครบถ้วน
ตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษารายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่
โรงเรียนใช้สื่อภาษาอังกฤษสอนในรายวิชาหลักเช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของนพวรรณ ประกายสกุล (2556, หน้า ง-จ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่าโดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียน
การสอน และเนื้อหาตรงตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีสถานที่ฝึกฝน
ในการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม
(2551, หน้า 148) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร
สถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง
ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริม
สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่
ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

2.3 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวัดผล ประเมินและเทียบโอนผลการเรียน
พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการวัดผลและการประเมินผลตาม
ระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้
ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ และการวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและ
หลังเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 28)
กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้

สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ

2.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนและสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านความรู้ และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน ข้อเสนอศึกษาได้กำหนดให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาผู้เรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยกมล ภูประเสริฐ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน และสอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเตโช (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าหมายถึงการบริหาร กิจกรรมวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

2.5 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และขอส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ และขอสถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวถึงงาน วิชาการไว้ว่า งานวิชาการ คือ งานที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนการจัดสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล การประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

2.6 ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์) และขอมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 4) ให้ข้อคิดว่า งานวิชาการถือเป็น

หัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านมีโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05. ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้ปกครองทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาและการสร้างสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับ ฉัตรทวัฒน์ พิมพ์สกุล, 2556, หน้า 32) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ผู้นำให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพ (Professional) ของบุคลากรที่สร้างให้กับองค์กร 2) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนในหน่วยงาน และ 3) ผู้นำต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพแบบให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์กร จากคุณลักษณะทั้ง 3 มิติดังกล่าว จะเห็นว่ามิติตามข้อ 1) นั้นผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญการ (Skills and expertise) ในขณะที่ 2) มิติหลังตามข้อ 2) และ 3) นั้นเกี่ยวข้องกับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ขอให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมของทุกคนในองค์กร (Organization's collective efforts) ขึ้นตลอดจนช่วยให้ทราบถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์กรกลายเป็นความจริง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลในการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้นและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องต้องบริหารไปตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปกครองด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ ประกายสกุล (2556, หน้า ง-จ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยุพิน กระต่ายทอง (2556, หน้า 3) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรักองค์กร ด้านความยินดี ด้านการวางแผน ด้านมีหลักการ ด้านมองการณ์ไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านหลักการปกครอง ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัด การประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้กับผู้ร่วมงานและชุมชน ปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ ประกายสกุล (2556, หน้า ง-จ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และรุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554, หน้า ง)

ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเป็นครูมืออาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการวัด การประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารกระตุ้นให้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาอีกทั้งยังกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ ประกายสกุล (2556, หน้า ง-จ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยุพิน กระจ่างทอง (2556, หน้า 3) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านความรักองค์กร ด้านความยืดหยุ่น ด้านการวางแผน ด้านมีหลักการ ด้านมองการณ์ไกล ด้านหลักในการทำงาน ด้านหลักการปกครอง ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน และด้านการบริหารคน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัด ประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร สุรโรคา (2553, หน้า ง) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหาร การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า ค) ที่กล่าวว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษานขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษานขนาดกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า พบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แสดงให้เห็นถึงความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามควรส่งเสริมให้มีการอบรมและเพิ่มเติมทักษะด้านวิชาการและควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน เอาใจใส่ให้คำปรึกษา ให้ความเป็นกันเอง และพร้อมที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่ทันสมัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัด ประเมิน และการเทียบโอนผลการเรียนและ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ผู้ปกครองในมีความเข้าใจของสถานศึกษาเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนในเวลาต่อไป

3. ข้อค้นพบของการวิจัยที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรใช้ข้อมูลนี้ไปประกอบการวางแผนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป
2. ควรศึกษาถึงคุณสมบัติของครูแต่ละคนและรูปแบบการพัฒนาเพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษา เช่น คุณธรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยานี พรหมทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชัย ธิณฑิพ. (2552). *ความหมายของผู้นำ*. เข้าถึงได้ จาก <https://www.gotoknow.org/posts/201434>
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2543). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นุชา สระสม. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นพวรรณ ประกายสกุล. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2545). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญเลิศ ตองติธรรมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ปริมปราง พรหมมาณพ. (2549). *ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประชากร พัฒนกุล. (2550). *ความพึงพอใจของประชากรที่มีต่อการบริการสาธารณะของจังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรวมคำแหง.*
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). *การวิจัยประเมินผล หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.*
- พิมพ์วัลลภ นันทพิทวิกุล. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ภัทรภร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน* สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุพิน กระต่ายทอง. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*
- รัตติภรณ์ จงวิลาส. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โรงเรียนปณิธานเด็กดี. (2556). *ตราสารโรงเรียนปณิธานเด็กดี. พระนครศรีอยุธยา: โรงเรียนปณิธานเด็กดี.*
- ลือชา เสถียรวิภาพ. (2550). *ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชา: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- วันชัย ชงชัย. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัลภา อิศระธำนันท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). *อำเภออุ้มผาง*. เข้าถึงได้จาก <https://goo.gl/TgfykR>
- วิชัย ไวยฒิ. (2560, 15 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์.
- วิเชียร วิทญูดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วีรยา พวงไทย. (2550). *ภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีม กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น โรงงานผลิตรถยนต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชามนต์ร์ เข้มเจริญกิจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีสึกษา บริษัท กฤตพรพรรณ จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัมมา รตินิชย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สมุณา กำเนิดมี. (2551). *การกระจายอำนาจบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุทิน ร่มสกุล. (2553). ความหมายของผู้ผู้นำ. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/374518>
 เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.

สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูป
 การศึกษาแบบยั่งยืน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมมารด สุรโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษา
 องค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สันติ หอมทวีโชค. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร.

สุปรัชญา ประดา. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 การประกันคุณภาพภายในจังหวัดนครสวรรค์ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการ
 ระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15
 วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช. (2548). แนวทางสำหรับแนวความคิดทางการจัดการ
 ยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชราช.

อภิชัย ธิณทัพบ. (2552). ความหมายของผู้ผู้นำ. เข้าถึงได้ จาก <https://www.gotoknow.org/posts/201434>

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล. (2552). การจัดการศึกษาในระบบแบบขั้นเรียนสู่การศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัย. เข้าถึงได้จาก [https://panchalee.wordpress.com/2009/05/17/
 formal-education/](https://panchalee.wordpress.com/2009/05/17/formal-education/)

อาคม วัชรสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ

อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์. (2549). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ตราด. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 7(2), 36-42.

- เอกชัย บุรณธนุ. (2550). *ภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- เอกชัย ปานัน. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Champoux, J. E. (2006). *Organizations behavior* (3rd ed.). New Jersey: Thomson South-Western.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Likert, R. A. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Luthans, F. (2005). *Organizations behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of organizations behavior* (5th ed.). New Jersey: Pearson.
- Schermerhorn, Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizations behavior* (9th ed.). New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.281

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

21 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายบัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย รหัส 58920581 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.282

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

21 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วยนายบัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย รหัส 58920581 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ ว.283

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

21 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วยนายบัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย รหัส 58920581 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิด การยอมรับเชื่อถือ ศรัทธา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้นำเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของ โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้นำเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้นำเป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาใน การแก้ปัญหาในสภาวะวิกฤติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้นำเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและ จริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้นำเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชียึดถือเป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดและการ กระทำที่เป็นการให้กำลังใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อ ส่วนรวม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ผู้นำเป็นผู้ที่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้นำเป็นผู้ที่พุดให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้นำเป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้นำเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้นำเป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
18	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำเป็นผู้ที่วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้นำเป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
20	ผู้ นำ เป็น ผู้ ที่ ม อ บ ห ม า ย ก า น ให้ ผู้ ได้ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ุ ช า ต าม ความ ต้องการ และ ต ร ง ความ สามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้ นำ เป็น ผู้ ที่ ให้ ค ำ ป ร ิ ก ษ า ผู้ ได้ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ุ ช า ด้วย ความ เป็น ก ัน เอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้ นำ เป็น ผู้ ที่ พ ั ท น า และ ส ่ง เส ริ ม ให้ ผู้ ได้ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ุ ช า ให้ มี ศ ัก ท ะ พ าย ใน การ ท ำ ก า น มาก ข ึ ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้ นำ เป็น ผู้ ที่ ให้ ข ้อ มู ล ข ่า ว ส าร และ ถ ่าย ท อด ความ ร ู้ ให้ ผู้ ได้ บ ั ง ค ั บ บ ั ญ ุ ช า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มี
โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IO C	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เหมาะสมกับท้องถิ่น และครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรเหมาะสมกับหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	มีการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระการเรียนรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	มีการจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	มีการกำกับ ดูแลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดย การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	มีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการดำเนินงานการ ใช้หลักสูตรแก่ผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน มีการวางแผน จัดระบบ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการ เรียนรู้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	มีการจัดทำแผนการเรียนรู้อยู่ตามสาระ และหน่วย การเรียนรู้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการทั้งภายในวิชา และเชื่อมโยงกับวิชาอื่น ในรูปแบบที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	ให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	+1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่ง เรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
15	มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	มีการนิเทศการเรียนการสอนที่ร่วมมือช่วยเหลือ กันเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	มิให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านเทคนิค การสอนอย่างหลากหลายรูปแบบให้กับครูผู้สอน เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
19	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีให้ครูผู้สอนศึกษารายการวิจัยเพิ่มเติมจากเอกสาร ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการบริหารการ จัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการใน ภาพรวมของสถานศึกษา	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
21	มีการนิเทศติดตาม คู่มือการทำวิจัยของครูผู้สอน ให้เป็นไปตามกระบวนการการวิจัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	มีการนิเทศติดตามเพื่อรับทราบปัญหา ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยและช่วยแก้ไขผู้ทำวิจัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ การวิจัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ใน ด้านการวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยของ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	มีการสนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
26	ส่งเสริมให้ครูจัดเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ใน แต่ละกลุ่มสาระ	0	0	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
27	มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนที่มีผลงานการวิจัยให้ เป็นผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	มีการจัดหาแหล่งเงินนอกงบประมาณเพื่อการวิจัย อย่างพอเพียง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
29	ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน มีการกำหนดระเบียบ และแนวปฏิบัติในการวัด และประเมินผลของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	มีการควบคุมดูแล ให้การวัดและประเมินผล เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	ส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผล การเรียนรู้ ตาม สภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	มีการส่งเสริมให้ครูจัดการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	ส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	ส่งเสริมให้ครูสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
36	ให้ครูนำผลการวัดและการประเมินมาใช้แก้ไข ข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
37	การกำหนดรูปแบบและระยะเวลาที่ชัดเจนในการ รายงานผลการเรียนรู้ แก่ผู้ปกครองและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
38	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษา มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการ จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาใน เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
41	สถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้อง กับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
42	สถานศึกษามีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการจัดการแหล่งเรียนรู้หรือสื่อที่เสริม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
46	มีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
47	การประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
48	สถานศึกษามีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
49	สถานศึกษามีข้อมูลที่สมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
50	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์)	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
51	สถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
52	สถานศึกษามีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษา

3. การตอบคำถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จะไม่กระทบผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบเนื่องจากการวิเคราะห์ในภาพรวม

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามตามความเป็นจริงและครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

นายบุญญ์ดี สัมมาเพ็ชรรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ที่ตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	เป็นผู้ที่โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับเชื่อถือศรัทธา					
2	เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ					
3	เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
4	เป็นผู้ที่กำหนดควิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน					
5	เป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสภาวะวิกฤติ					
6	เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
7	เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
8	เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจ					
9	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)						
10	เป็นผู้ที่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
11	เป็นผู้ที่พูดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน					
12	เป็นผู้ที่เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าหากว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
13	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
14	เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานแนวใหม่					
15	เป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม					
16	เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา					
17	เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
18	เป็นผู้ที่วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
20	เป็นผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการและตรงความสามารถ					
21	เป็นผู้ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง					
22	เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น					
23	เป็นผู้ที่ให้ข้อมูล ข่าวสาร และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองโปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียดแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ระดับ หมายถึง มีความพึงพอใจ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก 4 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ 2 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
	มีการตรวจสอบหลักสูตรตรงกับวิชาที่นักเรียนได้ศึกษา					
	เนื้อหาของหลักสูตรทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน และทันต่อเทคโนโลยี					
	จัดเวลาเรียนสอดคล้องและครบถ้วนตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษารายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
	เนื้อหาของหลักสูตรมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
2	หลักสูตรมีความเหมาะสมกับวัยและระดับชั้นเรียน					
	2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
	มีการวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน					
	เนื้อหาตรงตามเวลาที่กำหนดกับการจัดการเรียนการสอน					
	จัดให้มีสถานที่ฝึกฝนในการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดี					
9	มีการบริหารการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน					
	10	ให้นักเรียนมีเวลาในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน				

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
11	3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน มีการวัดผลและการประเมินผลตามระเบียบการวัดผล ประเมินผลของสถานศึกษา					
12	มีการวัดผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการ เรียนการสอน					
13	การวัดผลและประเมินผลครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ					
14	การวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลัง เรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน					
15	มีการปรับปรุงเครื่องมือการวัดผล ประเมินผลให้ทันสมัย					
	4. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
16	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเตรียมการและวางแผน การทำวิจัยในชั้นเรียน					
17	สถานศึกษาส่งเสริมและติดตามให้ครูศึกษาผู้เรียนเป็น รายบุคคล					
18	สถานศึกษาได้กำหนดให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาผู้เรียน					
19	สถานศึกษากำหนดให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ใน การพัฒนาการเรียนการสอน					
20	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น ด้านความรู้ และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน					
	5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
21	มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการ พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
22	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้					
23	สถานศึกษาเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความ เหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
24	มีการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดย มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ					
25	มีการจัดหาแหล่งเรียนรู้หรือสื่อที่เสริมการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
26	6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและความต้องการของชุมชน					
27	มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้าง การบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบ ประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็น หมวดหมู่					
28	มีข้อมูลที่สมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
29	มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษา (แผนกลยุทธ์/ แผนยุทธศาสตร์)					
30	มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ภายนอก					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายบัญญัติ สัมมาเพชรรัตน์

ภาคผนวก ง
ค่าอำนาจจำแนก

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.70
2	.75
3	.63
4	.83
5	.76
6	.65
7	.73
8	.67
9	.63
10	.64
11	.65
12	.63
13	.67
14	.87
15	.87
16	.88
17	.84
18	.88
19	.86
20	.77
21	.80
22	.76
23	.81

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .96

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.70
2	.75
3	.63
4	.83
5	.76
6	.65
7	.73
8	.67
9	.63
10	.64
11	.65
12	.63
13	.67
14	.87
15	.87
16	.88
17	.84
18	.88
19	.86
20	.77
21	.80
22	.76
23	.81

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
24	.70
25	.75
26	.63
27	.83
28	.76
29	.65
30	.73

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .94