

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

พรสุดา ชูพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กุมภาพันธ์ 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พรสุดา ชูพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.วิโรจน์ ชมภู)


..... อาจารย์ที่ปรึกหาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน

(ดร.สมนึก ทองเอี่ยม)


..... กรรมการ

(ดร.วิโรจน์ ชมภู)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวุฒิตระกูล)

วันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2519

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.วิโรจน์ ชมพู ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมนึก ทองเอี่ยม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับแก้วิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนและคณะครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเพื่อแสดงถึงความกตัญญู กตเวทิต์แต่คุณบิดามารดา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ชี้แนะ และวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่เป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ กระทั่งประสบผลสำเร็จดังความมุ่งหมาย ทุกประการ

พรสุดา ชูพันธ์

58920510: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พรสุดา ชูพันธ์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (FACTORS AFFECTING FOR

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER

CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุม

วิทยานิพนธ์: วิโรฒน์ ชมภู, ศษ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 200 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .70-.85, .76-.86, .74-.88 และ .73-.89 ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94, .93, .95 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปร ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็งหรือแบบปิด (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .451 + .235 (X_7) + .112 (X_{13}) + .143 (X_{14}) + .161 (X_4) + .096 (X_{12}) + .056 (X_{11}) + .080 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 323 (X_7) + .139 (X_{13}) + .154 (X_{14}) + .268 (X_4) + .096 (X_{12}) + .076 (X_{11}) + .085 (X_5)$$

58920510: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING/ TRANSFORMATION LEADERSHIP/
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

PRONSUDA CHOOPUN: FACTORS AFFECTING FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISORY COMMITTEE: WIROTE CHOMPOO, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. 200 P. 2020.

The purposes of this research were; 1) to study the level of school administrators' personality, the level of school administrators' organizational climate, and the level of school administrators' achievement motivation, 2) to study school administrators' transformational leadership, 3) to study the relationship among the factors school administrators' concerning personality school, administrators' organizational climate, school administrators's achievement motivation with the school administrators' transformation leadership, 4) to study factors affecting school administrators' transformation leadership, and 5) to create the equation that could predict the school administrators' transformation leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of teachers in school under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined based on the table of Krejcie & Morgan for sample size, 297 teachers were randomly selected by Stratified random sampling. The instrument used for collecting data was a five scale rating questionnaire, which was divided into 4 parts, consisted of school administrators' personality, school administrators organizational climate, school administrators' achievement motivation, and the school administrators transformational leadership in the school under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The discrimination power of this questionnaire was between .70-.85, .76-.86, .74-.88 and .73-.89 and the reliability was .94, .93, .95 and .97. The data were analyzed by a computer program; using Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The factors of school administrators' personality school administrators' organizational climate school administrators' achievement motivation under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and in each aspect were at a high level.
2. The school administrators' transformational leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and in each aspect were at a high level.
3. The factors of school administrators' personality concerning school administrators' organizational climate, school administrators' achievement motivation related to school administrators' transformation leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 with statistically significant at .01 level.
4. The factors of school administrators' personality concerning school administrators' organizational climate school administrators' achievement motivation affected the school administrators' transformational leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 with statistically significant at .05 level.
5. The prediction score of the school administrators' transformational leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 of the autonomous climate (X_7), need for affiliation (X_{13}), need for power (X_{14}), agreeableness (X_4), need for achievement (X_{12}), the close climate (X_{11}), and conscientiousness (X_5) can predict school administrators' transformational leadership under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 at 81.40 % and the regression equations of points in the form of standard score were as follows:

The regression equations of the raw score

$$\hat{Y} = .451 + .235 (X_7) + .112 (X_{13}) + .143 (X_{14}) + .161 (X_4) + .096 (X_{12}) + .056 (X_{11}) + .080 (X_5)$$

The regression equations of points in the form of standard score

$$\hat{Z} = .323 (X_7) + .139 (X_{13}) + .154 (X_{14}) + .268 (X_4) + .096 (X_{12}) + .076 (X_{11}) + .085 (X_5)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	17
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	25
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	48
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	61
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	73
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
การนำเสนอผลการวิจัย.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
สรุป.....	130
อภิปรายผล.....	137
ข้อเสนอแนะ.....	154
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	174
ภาคผนวก ก.....	175
ภาคผนวก ข.....	179
ภาคผนวก ค.....	191
ภาคผนวก ง.....	196
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	200

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คุณได้รับผิชอบโรงเรียนในสังกัด..... 20
2	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 21
3	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 22
4	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 23
5	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ..... 24
6	ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความสามารถในการแข่งขัน..... 24
7	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามอำเภอในเขตรับผิดชอบของ สพป.ชบ.2..... 90
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 110
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว โดยรวมและรายข้อ..... 101
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้อ..... 102
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้อ..... 103
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ..... 104
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยรวมและรายข้อ..... 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	106
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและรายข้อ.....	107
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายข้อ.....	108
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและรายข้อ.....	109
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้อ.....	110
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและรายข้อ.....	111
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขี้ยวหรือแบบปิด โดยรวมและรายข้อ.....	112
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	113
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ความต้องการความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ.....	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ความต้องการความผูกพัน โดยรวมและรายข้อ.....	115
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ความต้องการอำนาจ โดยรวมและรายข้อ.....	116
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	117
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ	118
27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ..... การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ	119
28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ..... การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	120
29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและ รายข้อ.....	121
30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31	125
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	125
32	126
ค่า <i>Tolerance</i> และค่า <i>VIF</i> ของตัวแปรอิสระในปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	126
33	127
การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	127
34	127
อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	127
35	128
ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	128
36	192
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	192
37	193
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	193
38	194
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	194
39	195
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	195
40	197
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	197
41	198
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	198

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
42	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	198
43	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	199

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	
กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	9
2	
ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบของ Eysenck.....	55
3	
รูปแบบลักษณะบุคลิกภาพ (Traits) 5 ด้าน “Big five personality”	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ เห็นได้จากบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 4) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาสภาพแวดล้อมตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 34-35) ดังนั้นเมื่อโลกก้าวเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่เน้นเรื่องของ การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์และพลโลกมากขึ้น

ตามไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1) ดังนั้น ในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนในทุกระดับของสังคมอย่างจริงจัง จำเป็นต้องยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะปรับระบบและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมและสามารถตอบโต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้

ผู้ที่มีบทบาทและสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งควบคุมและริเริ่มกิจกรรม ต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำคัญต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษา หากผู้บริหารมีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก็สามารถทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูทั่วไป เป็นผู้นำซึ่งมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กร (Instructional leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานงานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (บ๊อง อไชเยือก, 2550, หน้า 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่าเป็นความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553, หน้า 15) สมุท ร ชำนาญ กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้ตามในด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานและการมองเห็นไกลไปในอนาคตเพื่อให้ผู้ตามเป็นคนที่พร้อมในการทำงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ในขณะเดียวกัน ผู้ตามก็มีความพึงพอใจในงานนั้นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงให้ความสำคัญต่อการประเมินผู้ตามแต่ละคน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อตัวผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ สู่การเป็นผู้ตามที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (สมุท ร ชำนาญ, 2554, หน้า 144-149) ตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994, p. 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ และเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา

เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ การศึกษา และอีกมากมายอีกทั้งมีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาบุคคลให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551, หน้า 2)

นอกจากองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญ 4 ประการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้ว จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยที่โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มุ่งเน้นด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า ก)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากทฤษฎีของ Costa and McCrae (1992, p. 51) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) บุคลิกภาพถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร คือ การคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการ วิธีการคัดเลือกคนในรูปแบบเดิม ๆ จะทำการทดสอบเรื่ององค์ความรู้และทักษะความถนัด แต่ในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่โลก มีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารจัดการ “คน” จึงเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรจึงต้องใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ซึ่งการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับนิยมนิยมมาก ในขณะนี้ เนื่องจากว่าการทดสอบบุคลิกภาพสามารถสะท้อนความเป็นตัวตนของคนได้ ทำให้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางถึงตัวแปรบุคลิกภาพในบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน (ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย, 2555, หน้า 2) ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคม รวมถึงความสำเร็จของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญ (ศรีณัชลภัส จันทร์แก้ว, 2558, หน้า 2)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากทฤษฎีของ Halpin and Croft (1963, p. 134) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และบรรยากาศแบบเข้มแข็งหรือแบบปิด เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต้องอาศัยบรรยากาศในองค์การ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เพ็ชรรัตน์ ทูมมาจันทร์, 2554, หน้า 77) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ถ้าบรรยากาศในองค์การไม่ดี ระดับการทำงานของบุคลากรก็จะไม่ดีตามไปด้วย แต่ถ้าบรรยากาศดีจะทำให้การทำงานขององค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีการประเมินบรรยากาศองค์การเป็นระยะว่าบรรยากาศองค์การควรมีการปรับปรุงอย่างไรที่จะทำให้องค์การมีบรรยากาศที่น่าพอใจอยู่เสมอ เพื่อสร้างความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่บุคลากรในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารองค์การไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การการบริหารภายในองค์การคงไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ลัดดา ภูหัดทำ, 2553, หน้า 2)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากทฤษฎีของ McClelland (1953, pp. 110-111) ได้จำแนกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้น เป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขยายขอบเขตและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชาให้มองเห็นประโยชน์ของสถานศึกษา (ยุพาภรณ์ ขานพล, 2551, หน้า 107) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมีความอดทน พยายามและสร้างสรรค์งานของตน บุคลากรควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยการแสดงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานตลอดจนการสร้างภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะท้าทายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีวิธีการในการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง

และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับบุคคลอื่น มีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีพัฒนาการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ศิรินภา พงศ์หล้า, 2552, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีหน้าที่ ดูแลโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอพนันสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และ อำเภอเกาะจันทร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 3) สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ปี พ.ศ. 2559 เมื่อเทียบกับภาพรวมของ ประเทศ ไม่ถึงร้อยละ 50 ถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับ สถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร แต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็ง ในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ยังมีข้อจำกัด (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 8-9)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การวางแผนปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิภาพตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

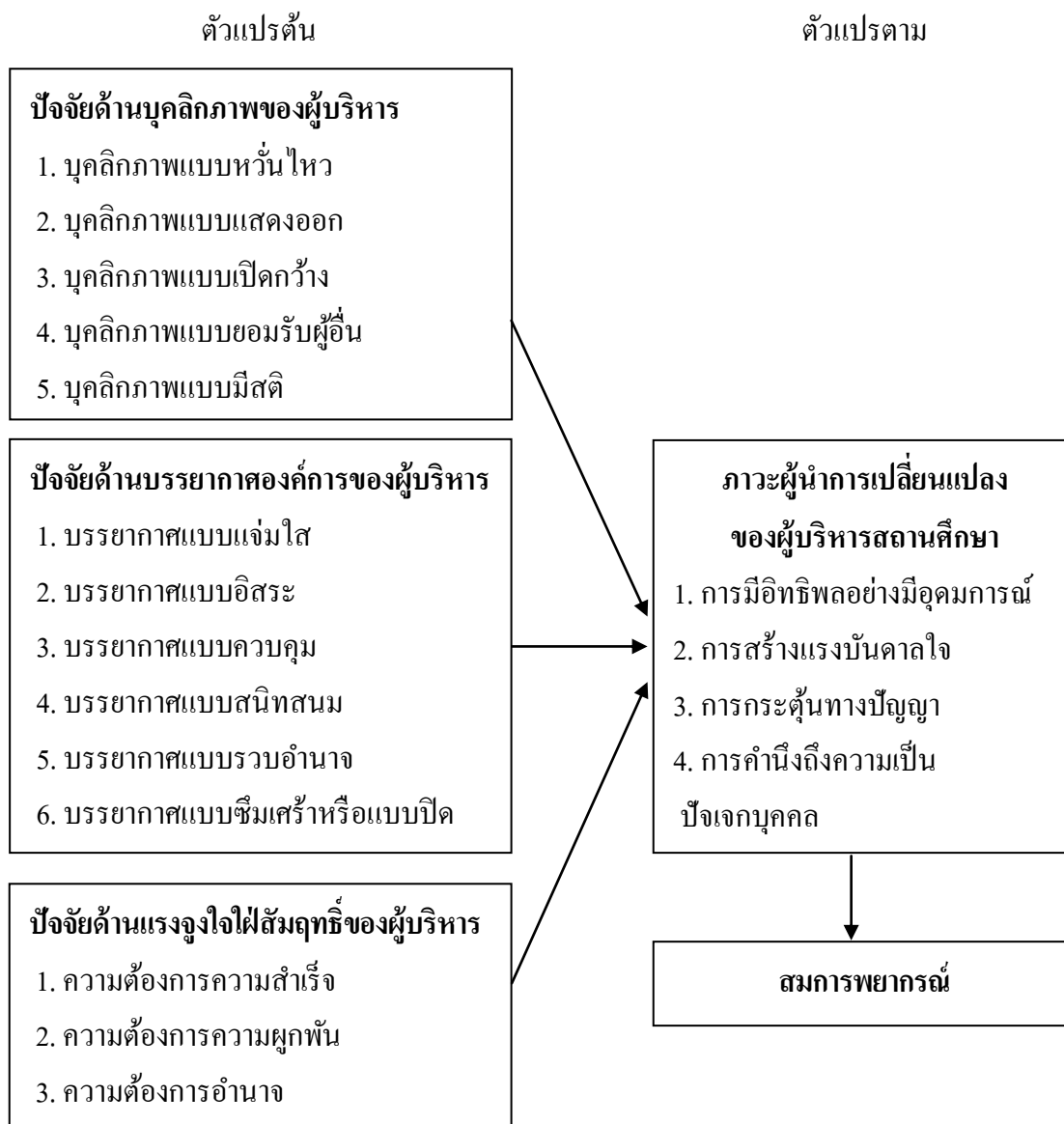
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Bass and Avolio, (1994, pp. 3-4) ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้าง แรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และศึกษาตัวแปร อิสระปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Costa and McCrae, 1992, p. 14) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัว ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพ แบบมีสติ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Halpin and Croffth (1963, p. 35) ได้จำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบเข้มเขี้ยวหรือแบบปิด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ McClelland (1953, pp. 110-111) ได้จำแนกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การศึกษา มีข้อบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแสดงรายละเอียดของกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเองสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
3. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีพฤติกรรมและทักษะการบริหารที่เอื้อต่อการบริหารจัดการคุณภาพเชิงรุกของสถานศึกษาทั้งระบบต่อไปในอนาคต
4. ได้สมควรพยากรณ์ที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยคือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ประกอบด้วย บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ บรรยากาศแบบเข้มเคร่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,319 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ

Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอในเขตรับผิดชอบของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1.1.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว
- 1.1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงออก
- 1.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง
- 1.1.4 บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น
- 1.1.5 บุคลิกภาพแบบมีสติ

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1.2.1 บรรยากาศแบบแจ่มใส
- 1.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ
- 1.2.3 บรรยากาศแบบควบคุม
- 1.2.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
- 1.2.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ
- 1.2.6 บรรยากาศแบบเข้มเคร้าหรือแบบปิด

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

- 1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ
- 1.3.2 ความต้องการความผูกพัน
- 1.3.3 ความต้องการอำนาจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจของโรงเรียนร่วมกัน มีความสามัคคีกัน ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับชื่นชม ศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน และต้องการเอาเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารจะมีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นคุณค่าและเคารพในตนเอง ใช้หลักศีลธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะพยายามชี้้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะแสดงความมั่นใจในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานว่าจะได้รับผลตอบแทนในเชิงบวก เช่น ชื่นชม ยินดี เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา พิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและไม่วิจารณ์เมื่อความคิดเห็นแตกต่างไปจากความคิดตน เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกที่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะแสดงความจริงใจต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และใช้วาจาในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเอาใจใส่เป็นพิเศษ ต่อความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในตนเอง ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะคอยอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ได้จากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว แสดงออกมาเป็นประจำจนเกิดเป็นนิสัยถาวร เช่น ลักษณะและรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดทั้งเปิดเผยและซ่อนเร้น ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงอัตลักษณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ค่อนข้างถาวรตลอดไป ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบห้วน ไหว หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความวิตกกังวลตึงเครียด มีอารมณ์โกรธง่าย เสรีหมอง สิ้นหวัง และรู้สึกกังวลต่อการเข้าสังคม ไม่สามารถควบคุมความอยากความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ และผู้บริหารลักษณะนี้ จะไม่สามารถเผชิญกับความเครียด และตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรัก ความอบอุ่น และเป็นมิตรกับผู้อื่นอย่างแท้จริง ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นหมู่คณะ และเป็นผู้ที่กล้าแสดงตัวเป็นผู้นำ มีความตื่นตัว อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ชอบทำกิจกรรม มีอารมณ์ด้านบวกและมองโลกในแง่ดีเสมอ

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกในการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะ ยึดอารมณ์เป็นสำคัญ และเป็นบุคคลที่มีความพร้อมจะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากที่เคยทำ เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทางสังคม ยอมรับคำนิยาม และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และแสดงตนอย่างเหมาะสม

4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความไว้วางใจบุคคลอื่น เชื่อว่าบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาที่ดี ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมา

เข้าใจและยอมรับในความคิดทัศนคติของบุคคลอื่น และมีบุคลิกลักษณะที่อ่อนโยน ตอบสนอง การกระทำของบุคคลอื่นอย่างสุขุม อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่นด้วย

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีการวางแผน เตรียมการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ ความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ อีกทั้งยังมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การต่อ สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคลากรในองค์การ

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารวางตนเป็นที่น่าเคารพ แสดง ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ โดยสะดวก ไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุมบุคลากรเพราะบุคลากรมีระเบียบวินัย และสมาชิก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิด ความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

2. บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร สร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากร ให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานโดยอิสระ ตามความถนัดและสามารถของตน มีความเมตตาปราณีแก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งออกกฎเกณฑ์หรือ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและสร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะควบคุมและออกคำสั่งแก่บุคลากร จนไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับ บุคลากร ผู้บริหารมุ่งคำนึงถึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องสำเร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจ ความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย อันเป็นผลให้ผู้ที่บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเมตตากรุณาแก่เพื่อนร่วมงาน โดยเน้นสัมพันธภาพที่ดี แก่เพื่อนร่วมงาน มากกว่าการเน้นการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลย คำสั่ง กฎเกณฑ์ระเบียบ บุคลากรไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว บุคลากร

มีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างปล่อยปละละเลย แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่ง การปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงาน แต่จะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถบริหารบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน

6. บรรยากาศแบบชิมเสิร์ฟหรือแบบปิด หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์น้อยมาก เนื่องจากผู้บริหารขาดความเมตตา ไม่แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทำให้บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน บริหารงาน โดยขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริงและพยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้สมาชิกปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ทำทนายและต้องใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหานั้น ๆ โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบ และมีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขหากเกิดปัญหาขึ้นจากการงานเหล่านั้น ตลอดจนจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการของผู้บริหารที่จะคิด หาวิธีการใหม่ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจ จดจ่ออยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ รวมถึงมีการคาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ และคิดเสมอว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า

2. ความต้องการความผูกพัน หมายถึง เป็นความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยการสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานและเสริมแรงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลดีรวมถึงรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้ความสนิทสนมกับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการมีอำนาจของผู้บริหารเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่กำหนด มีความต้องการความเป็นผู้นำ

สั่งการตามอำนาจหน้าที่และเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ทันเวลากำหนด รวมถึงลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยไม่มีข้อยกเว้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งรับราชการ ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบกำกับดูแลสถานศึกษาในอำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง อำเภอกะจันทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 5-6) และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ในเขตอำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2
 คู่มือรับผิดชอบโรงเรียนในสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี
 เขต 2, 2561)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน (สังกัด สพฐ.)				รวม
	เล็ก 1-120 คน	กลาง 121-600 คน	ใหญ่ 601-1,500 คน	ใหญ่พิเศษ 1,501 คน ขึ้นไป	
อำเภอพนัสนิคม	20	27	-	1	48
อำเภอพานทอง	7	13	3	-	23
อำเภอบ่อทอง	13	12	1	-	26
อำเภอเกาะจันทร์	8	5	2	-	15
รวมทั้งสิ้น	48	57	6	1	112

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีจำนวนนักเรียน โรงเรียน และบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดจำนวน 112 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารโรงเรียน 112 คน จำนวนครู 1,319 คน และจำนวนนักเรียนทั้งหมด 25,775 คน แบ่งเป็นนักเรียนก่อนประถมศึกษา จำนวน 5,856 คน นักเรียนประถมศึกษา จำนวน 17,257 คน นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,662 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 23) มาตรการเร่งรัดและยกระดับคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ 2561

1. นักเรียนทุกคน อ่านออก เขียนได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ของช่วงวัย และสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้
2. โรงเรียนยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก และผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านเกณฑ์การสอบ ร้อยละ 50

3. โรงเรียนในสังกัดจัดกิจกรรมค่านิยมหลัก 12 ประการ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์และหน้าที่พลเมือง ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. โรงเรียนในสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
5. โรงเรียนในสังกัดจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ Active learning เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
6. โรงเรียนในสังกัดใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2551 โดยปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

- ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่ม โอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
 - ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความสามารถในการแข่งขัน

ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2561)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
1. ร้อยละของเด็กปฐมวัยที่มีผลการประเมินพัฒนาการศึกษาผ่านเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบระดับชาติ O-NET ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	3	3	3	3	3
3. ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบระดับชาติ NT สูงขึ้น	ร้อยละ	3	3	3	3	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
4. ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน การอ่าน การเขียน และคิดวิเคราะห์	ร้อยละ	100	100	100	100	100
5. ร้อยละของผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สมรรถนะสำคัญ ตามที่กำหนดในหลักสูตร	ร้อยละ	98	99	100	100	100

ตารางที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
1. ร้อยละของประชากรวัยเรียนในเขตบริการ ที่เข้าเรียนระดับปฐมวัย	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนในเขตบริการ ที่เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	ร้อยละ	100	100	100	100	100
3. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จบการศึกษาภายในเวลา ที่ หลักสูตรกำหนด	ร้อยละ	100	100	100	100	100
4. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนต่อ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	ร้อยละ	100	100	100	100	100
5. ร้อยละของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียนต่อ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า	ร้อยละ	80	80	80	80	80
6. อัตราการออกกลางคันของผู้เรียน	-	-	-	-	-	-
7. ร้อยละของผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาส และผู้มี ความสามารถพิเศษ ได้รับการดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพ	ร้อยละ	100	100	100	100	100
8. ร้อยละของผู้เรียนพิการที่ผ่านการพัฒนาตาม ศักยภาพเป็นรายบุคคล	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ตารางที่ 4 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
1. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาตามสมรรถนะและแผนพัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การส่งเสริมพัฒนาและมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละ	100	100	100	100	100
3. ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ	ร้อยละ	100	100	100	100	100
4. ร้อยละร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับ การส่งเสริมพัฒนาให้มีสมรรถนะ ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ร้อยละ	100	100	100	100	100
5. ร้อยละของศึกษานิเทศก์ สามารถนิเทศและ ช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้	ร้อยละ	100	100	100	100	100
6. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนรู้ระดับชาติต่ำ กลุ่ม 10 % ต่ำ ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	100	100	100	100	100
7. ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มาตรฐานสากล โรงเรียนในฝันและโรงเรียนดี ประจำตำบลที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในระดับ ดีขึ้น	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ตารางที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
1. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ร้อยละของสถานศึกษาขยายโอกาสที่มีการฝึก ทักษะวิชาชีพให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา	ร้อยละ	100	100	100	100	100
3. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดหา ผลิตภัณฑ์สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอ และ เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละ	100	100	100	100	100
4. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ การตรวจสอบ คุณภาพ ระบบประกันคุณภาพ ภายในจาก สพป. ชลบุรี เขต 2	ร้อยละ	100	100	100	100	100
5. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ภายนอก ระดับปฐมวัย	ร้อยละ	100	100	100	100	100
6. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ตารางที่ 6 ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
1. ร้อยละของโรงเรียนยกระดับการจัดการเรียน การสอน วิชาภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	100	100	100	100	100
2. ร้อยละของโรงเรียนขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้วยวิธี สเต็มศึกษา	ร้อยละ	100	100	100	100	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		2561	2562	2563	2564	2565
3. ร้อยละของโรงเรียนน้อมนำศาสตร์ของพระราชานุเคราะห์ที่ยั่งยืน	ร้อยละ	100	100	100	100	100
4. ร้อยละของโรงเรียนพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ PLC	ร้อยละ	100	100	100	100	100

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและให้บริการด้านการศึกษาในเขตอำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 112 โรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจเพื่อมุ่งส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพพระคัมภีร์ฉบับปฐมภูมิของความเป็นไทย มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รวมทั้งจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและสากล และมีเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ คำว่า Leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำ ได้เริ่มใช้เมื่อปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่า Leadership ซึ่งหมายถึง ภาวะผู้นำ ไม่มีปรากฏจนกระทั่งปี ค.ศ. 1834 หรือเมื่อต้นทศวรรษที่ 19 จึงมีคำกล่าวซึ่งแปลว่า ความสามารถที่จะนำผู้อื่น (นพวรรณ เถาชะบุตร, 2557, หน้า 29) ซึ่งมีการให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” แตกต่างกันไป ดังนี้

จินดา วงศ์อำมาตย์ (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหารที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในองค์กร เกิดแรงกระตุ้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ภิรมย์ ถินถาวร (2550, หน้า 16) กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพล ใช้อำนาจ ใช้นโยบายของตนหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำ โน้มน้าว ผลักดัน ให้ผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของตนด้วยความศรัทธา

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจของผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายใน กลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายที่แตกต่างและสอดคล้องสัมพันธ์กันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำย่อมจะมีภาวะผู้นำอยู่ในตนเอง ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคล ส่วนภาวะผู้นำมีนิยามในเชิงของกระบวนการและพฤติกรรม

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทาง ภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกันผู้นำอาจจะต้อง แสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีก สถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

Stogdill (1974 อ้างถึงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งที่มาของ อิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ความริเริ่มและสร้างไว้ซึ่ง โครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

McFarland (1979, p. 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนาจ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Robbins (1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass (1997 อ้างถึงใน สำราญ รัชส์ศักดิ์, 2556, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง

Donaldson (2001, p. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิด และยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Daft (2005, p. 5) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Yukl (2006 อ้างถึงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลของคนที่มามีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นเรื่องของศิลปะกระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อ ความคิด และยอมทำตาม เป็นศิลปะการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลอใจ การชี้แนะ อำนวยการ หรือการสั่งการ การลดความขัดแย้ง และสร้างความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ของกลุ่ม หรือองค์การ

ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาจากการศึกษา และเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วงเวลา เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจุบันได้มีนักวิชาการให้ความสนใจในแนวทางทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก (Arnold & Feldman, 1986, p. 287)

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theory)

การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรกเมื่อปี ค.ศ. 1910-1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวความเชื่อจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman theory of leadership) ในสมัยกรีกและโรมัน โดยมีความเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาโดยกำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีความแตกต่างจากผู้ตาม ดังนั้น การศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานการณ์หรือประสิทธิผลของผู้นำกับผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดน้อยลง หลังจากที่ได้ทดลองคิดค้นได้นำผลการวิจัยก่อนปี ค.ศ. 1940 มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วงปี ค.ศ. 1940-1970 พบว่า ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเสมอไป ผลการค้นพบที่ไม่เป็นสากลจึงนำไปสู่กระแสแนวการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะของผู้นำยังคงต้องทำความเข้าใจต่อไป เพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลยังคงต้องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ (Arnold & Feldman, 1986, p. 294)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทฤษฎีและงานวิจัยมีการใช้หลากหลายกรอบแนวคิด โดยพัฒนาจากการศึกษาแบบภาวะผู้นำรูปแบบเดิมของ Lippitt and White (1960, p. 22) โดยศึกษาภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) ผู้นำแบบเผด็จการมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมกลุ่มและการตัดสินใจโดยผู้นำ 2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) ผู้นำแบบประชาธิปไตยมีพฤติกรรมการทำงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมมั่นในความสามารถของพนักงาน 3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire leadership style) ผู้นำแบบเสรีนิยมมีพฤติกรรมการทำงานโดยปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่ ผู้นำจะไม่ค่อยมีบทบาทมากนัก ทำให้บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้ และอาจเกิดความขัดแย้งกันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น ๆ ผลของการวิจัยที่แพร่หลายต่อมา ได้แก่ การศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เริ่มมีการพัฒนาโดย Hemphill and Coons, (1950, p. 30) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พัฒนาโดย Likert (1967, p. 211) และการศึกษาของ Blake and Mouton (1985, p. 14) ได้พัฒนาการศึกษาของฮิลป็น เป็นตารางการบริหาร (The managerial grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในการจัดการ ประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ มิติเริ่มโครงสร้าง (Initiating structure) และมิติสัมพันธ์ (Consideration) หรือมุ่งเน้นงาน (Job center behavior) และมุ่งเน้นคน (Employer-centered) ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่สามารถบรรลุเป้าหมายและรักษาสภาพขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้ง 2 มิติ อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะหาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มและองค์การยังเป็นการพิสูจน์ที่ค่อนข้างยากและพฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์โดยทั่วไปยังไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ได้ดีที่สุดเป็นสากลในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (Kellerman, 1984, p. 32) ดังนั้น นักทฤษฎีภาวะผู้นำจึงพยายามที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความต้องการภาวะผู้นำของสภาพการณ์ (Arnold & Feldman, 1986, p. 296)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational theory)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เริ่มตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960-1980 นับว่าเป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล “วิธีที่ดีที่สุด” (Best way) ซึ่งมีความเหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษาหลากหลายแนวทาง โดยเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ คือ แบบเผด็จการ (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) หรือพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ มิติเริ่มโครงสร้าง (Initiating structure) และมิติสัมพันธ์ (Consideration) หรือมุ่งเน้นงาน (Job center behavior) และมุ่งเน้นคน (Employer-centered) จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว ร่วมกับสถานการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's contingency theory) ทฤษฎีการตัดสินใจ ของวรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton's normative decision theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Situation leadership theory) และทฤษฎีเส้นทางเป้าหมายของเฮาส์ (House's path goal theory) เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว มีการกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกันไป ส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผล จะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้าง 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจทางด้านงาน (Task motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสถานการณ์การควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์การควบคุมปานกลาง เป็นต้น (Arnold & Feldman, 1986, p. 298)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational theory)

เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ และคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผลชัดเจนมากขึ้น จากการศึกษาภาวะผู้นำในอดีตที่ผ่านมาไม่สามารถอธิบายคำว่าภาวะผู้นำ ได้อย่างชัดเจน และไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน (Burns, 1978 อ้างถึงใน กัณฑ์มา ชัยอุดม, 2556, หน้า 20) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม (Contingent reinforcement) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange process) เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และยังเป็นพฤติกรรมความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (First order of change) (Bass, 1985, p. 19) ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นที่สนใจ

ของนักวิชาการหลายท่าน และเกิดการศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแพร่หลาย และได้เริ่มพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังประมาณทศวรรษที่ 1990 (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991 อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 9)

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว จะเห็นว่ามีทฤษฎีภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational theory) แต่ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หรือภาวะผู้นำแบบปฏิรูป แต่ทั้งนี้มาจากศัพท์เดียวกันคือ “Transformational leadership” สำหรับงานวิจัยนี้ได้ใช้คำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้มากมาย ดังนี้

สัมมา รชนีธย์ (2553, หน้า 44) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การตระหนักถึงความต้องการแรงจูงใจของผู้ตาม และกระตุ้นให้เกิดความสำนึกของความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยจะเน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อและคุณภาพพร้อมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

อารี กังสานุกูล (2553, หน้า 29) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการตระหนักว่าคุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด

แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ตามมองไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม โดยพยายามพัฒนาความสามารถและสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ภิรมย์ ฉินถาวร (2550, หน้า 30) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์การของผู้บริหารที่จะนำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์การได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม

นพวรรณ เถาะบุตร (2557, หน้า 33-34) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

นิตยา วิเศษยา (2551, หน้า 56) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และมีวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อยู่งใจ ให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

Burns (1978 อ้างถึงใน กัณฑ์มา ชัยอุดม, 2556, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะซึ่งไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยกระบวนการซึ่งผู้นำเข้าไปมีความเกี่ยวข้องกับผู้ตาม ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็น การยกระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ลักษณะของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มุ่ง ความสนใจไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึง ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้มากที่สุด กระบวนการเหล่านี้ส่งผลต่อการสนับสนุน ซึ่งกันและกัน ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามมีระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน ฐมากร เจติย์คำ, 2559, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิด ความสนใจระหว่างผู้ตามและผู้อื่น ให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิด การตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ตามและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของผู้ตาม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การทำทนาย เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

Griffin (1996 อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 24) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังกติ โดยการโอน ความรู้สึกต่อพันธกิจการกระตุ้นประสบการณ์ การเรียนรู้ การคล้อยให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

Paul (1997, p. 373) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็น การให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงองค์กร

Bass (1999, p. 11) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและ อุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กรและผู้อื่น

นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น

Northouse (2004 อ้างถึงใน สุชาติพิศ ภู่อัครสวัสดิ์, 2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่งไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ความรู้สึกค่านิยมจริยธรรมมาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตามการตอบสนองความต้องการและการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นรูปแบบของอิทธิพลที่ผลักดันให้ผู้ตามประสบความสำเร็จมากเกินกว่าความคาดหวัง

Yukl (2006 อ้างถึงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจชื่นชมจงรักภักดีและเคารพยกย่องในตัวผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเกิดความคาดหวัง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจของโรงเรียนร่วมกัน มีความสามัคคีกัน ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ และการศึกษาผู้นำเชิงสถานการณ์ อย่างไรก็ตามยังมีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมและองค์กรต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมาจึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำแนวทางใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและกล่าวถึงมากในยุคปัจจุบันคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)” (สุรินทร ศรีขาว, 2558, หน้า 30)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบิร์น (Burns)

Burns (1978 อ้างถึงใน กันทิมา ชัยอุดม, 2556, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในหนังสือที่เขาแต่งขึ้นชื่อ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” โดยให้ความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำ

กับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม (United conceptually) คือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำ กับผู้ตาม และให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “การทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม” และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับ แรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยน จะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงาน ให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีแรงสัมพันธ์กันในการยกระดับ ความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) ของ ความต้องการ ยกกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยม จุดหมาย (End values) เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความ โลก ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น 3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะกลายเป็นผู้นำจริยธรรมก็ต่อเมื่อ ได้ยกระดับความประพฤตินองมนุษย์ และความปรารถนา เชิงจริยธรรมของทั้ง 2 ฝ่าย ให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สาระสำคัญของ ผู้นำจริยธรรมคือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยม กับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูง กว่าเดิม ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตาม ร่วมกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงที่จะมีประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

จากผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะ จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์ เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธ์กันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรมผู้ตาม

มีความสำคัญตามระดับของมาสโลว์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (ชีวัน อ่อนละออ, 2553, หน้า 93-94)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส (Bass)

Bass (1997, pp. 130-139) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง “Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries” โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียว ที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิดซึ่งให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างโดยไม่ใช้เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเขายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน ซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของทิชชี และดีเวนนา (Tichy and Devanna)

Tichy and Devanna (1986, pp. 27-32) ได้ศึกษาผู้นำในองค์กรใหญ่ ๆ ซึ่งมีภารกิจและลักษณะแตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในประเด็นที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) องค์กรอย่างไร เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้น วัฒนธรรมของการผลิตและบริการที่เปลี่ยนไป และต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการ

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาทฤษฎี และเคสศึกษา อธิบายกระบวนการ
เปลี่ยนรูปองค์กร พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูป รวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของ
ผู้นำด้วยกระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการใน การเปลี่ยน การสร้าง
วิสัยทัศน์ใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์การสนับสนุน หรือผลักดันให้มี
การเปลี่ยนแปลงตามต้องการ คือ รู้ถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the need for change)
สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating a new vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ
(Institutionalizing the change)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel)

Hoy and Miskel (2005, pp. 286-289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า
เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการ
การเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น
3) คลื่นใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลง
องค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่
ปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนา
ตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลง
หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของทิชชี และอูลริช (Tichy & Ulrich)

Tichy and Ulrich (1990 อ้างถึงใน จริวัตน์ วิไลวรรณ, 2545, หน้า 35) มีแนวคิดเกี่ยวกับ
การเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิผลนั้นบุคคลที่มีส่วนสำคัญก็คือ ผู้บริหาร
องค์การ จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยต้องกระทำ 3 กิจกรรม
คือ 1) การสร้างทัศนภาพ ผู้นำต้องสร้างทัศนภาพขององค์การในอนาคต ให้สมาชิกที่เป็นบุคคล
สำคัญขององค์การมีส่วนร่วมรับรู้ในทัศนภาพ ผู้เป็นแกนสำคัญในการรับผิดชอบต่อทัศนภาพ
ผู้นำจำเป็นต้องมีการคิดในเชิงบูรณาการ สร้างสรรค์ หยั่งรู้และอุปนัย การสร้างทัศนภาพดังกล่าว
ควรจะสอดคล้องกันในเรื่องปรัชญา 2) การสร้างความผูกพัน (Mobilization of commitment)
บุคลากรขององค์การส่วนใหญ่ต้องยอมรับภารกิจและทัศนภาพใหม่ และกระทำให้เกิดขึ้น
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจ ผู้ตามอย่างลึกซึ้ง และต้องทำองค์การให้มีชีวิตชีวาแตกต่างจากผู้นำ
คนก่อน 3) การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม (Institutionalization of change) องค์การจะต้อง
ได้รับการปรับเปลี่ยนให้มีรูปแบบพฤติกรรมใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำทัศนภาพให้เป็นจริง
ภารกิจต่าง ๆ ต้องมีการกระทำ ปรัชญาต้องนำไปสู่การปฏิบัติความเป็นจริง การกระทำและ
การปฏิบัติใหม่ต่าง ๆ ต้องมีส่วนร่วมทั้งองค์การ วิธีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและระบบ

การแก้ปัญหาเครื่องมือที่ทำให้ทัศนภาพกลายเป็นจริงได้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิมจำเป็นอย่างมากที่ต้องการรูปแบบและการเสริมแรงของวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กร ระบบทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือกการพัฒนาการประเมินและการให้รางวัลเป็นเรื่องหลักสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบนนิส และนาณัส (Bennis & Nanus)

Bennis and Nanus (1985 อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำจะมีลักษณะที่พบเห็นธรรมดาไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมทั่วไป อย่างไรก็ตาม มีสิ่งชี้ให้เห็นว่า อะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในสถานะที่สิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง และสามารถพ่วงการให้อยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) พัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์กรในอนาคต และต้องเป็นผู้รวบรวมพลังของสมาชิกให้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งที่กล่าวมานี้ถือว่าเป็นหลักสำคัญพื้นฐานที่ถูกยอมรับว่าเป็นผู้นำ สำหรับภารกิจที่สำคัญควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมสนับสนุน คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยทำให้รู้ว่างานที่เขากำลังทำมีความหมายต่อองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงและภารกิจ ที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวชี้แนวทางของการตัดสินใจต่าง ๆ ด้านงบประมาณ บุคลากร ความคิดริเริ่มและความเกี่ยวข้องของบุคลากรในทุกระดับ สิ่งที่เป็นปัญหา ก็คือ ทำอย่างไรผู้นำจึงจะได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่ดีสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้ โดยไม่คลุมเครือ และโดยข้อเท็จจริงแล้วผู้นำขาดผู้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สนใจรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ผู้นำที่ดีที่เก่งต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจง่าย และมีเหตุผลที่ทุกฝ่ายจะเห็นชอบร่วมกัน และที่สำคัญต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้ และสามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้อง “เหมาะสมกับองค์กร ถูกกับเวลา และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น” ความสามารถในการวินิจฉัยและวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นเช่นกัน การศึกษาของเบนนิส และนาณัส สอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ และพบว่า องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ไม่ชัดเจน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งนี้เพราะ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในสังคมรอบด้าน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และแรงกดดันจากภายนอก 2) พัฒนาความผูกพันศรัทธา (Developing commitment and trust) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ดีและน่าสนใจอย่างเดียวไม่พอ ต้องเป็นตัวสื่อสาร วัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วย การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการชักชวน และการสร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่การบังคับให้ทำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีสำนวนจับใจ

คำอุปมาอุปมัย คำขวัญ สัญลักษณ์และพิธีการต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ การกระทำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดที่โครงสร้างและ กระบวนการจัดการ โดยต้องรักษาไว้ที่ค่านิยมวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ใหม่นั้น กระบวนการยอมรับ เห็นชอบและผูกพันร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบยังคงอยู่กับผู้นำ รวมทั้งควรมี หลักการ และพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ ผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของ ผู้ปฏิบัติงาน และแสวงหาวิธีการที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ขัดต่อค่านิยม 3) สนับสนุน การเรียนรู้ขององค์กร (Facilitating organization learning) สิ่งที่น่าสนใจ โดยเบนนิส และนาแนส ก็คือการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกใน องค์กร จากประสบการณ์ความสำเร็จและล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตาม การสนองตอบของผู้ตาม และบุคลิกภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำ ต้องสร้างเครือข่ายและ หาข้อมูลเครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องใช้ในการทดลองเพื่อกระตุ้นให้เกิดการประดิษฐ์ ใหม่ ๆ ผู้นำต้องมองว่าการผิดพลาดเป็นเรื่องธรรมดาและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งต้องใช้ ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขในการเรียนรู้และพัฒนาในการที่จะส่งเสริม การเรียนรู้ของสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กร ผู้นำต้องกระตุ้นผู้นำระดับต่าง ๆ ให้มีการวางแผนพัฒนา ลูกน้องตนเอง และสนับสนุนให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนและรู้ถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวและทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของโรเบิร์ต (Robert)

Robert (1985, pp. 90-91) มีการศึกษาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และได้เรียกภาวะผู้นำ แบบนี้ว่า ผู้นำแบบเปล่งรูป โดยได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐ แห่งหนึ่ง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากเอกสารงานวิจัยและบทความในหนังสือพิมพ์ พบว่า มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นผู้ที่สามารถตั้งงบประมาณต่าง ๆ ให้น้อยลง ในขณะที่ยังมีงานพัฒนา และการริเริ่มงานใหม่ ๆ ครูทั้งหลายยกย่องในความพยายามของผู้นำ ถึงแม้ว่าผู้นำจะมีแผนงาน ในการตัดบางโครงการและงานที่เขาเสนอ นอกจากนั้นยังพบขั้นตอนการดำเนินงานที่ทำให้ผู้นำ แปลงรูปประสบความสำเร็จ คือ 1) การกำหนดกรอบการเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ร่วมกันของบุคลากร โดยการประชุมหารือหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การปรับเปลี่ยนบุคคลในตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องอาศัยความสามารถและความพยายามต่อเนื่อง จึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ 4) การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติการ วิธีการ รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ริเริ่มและความเห็นชอบร่วมกัน ในวิธีการ 5) การสร้างแรงกดดัน โดยใช้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรือผู้มีอำนาจบังคับบัญชา

เหนือกว่ามาเป็นคนเสนอข้อคิดว่าตรงไหนควรมีการตัดงบประมาณ และเสนอแนะเกี่ยวกับการตัดงบประมาณ จึงสรุปได้ว่า การศึกษาของโรเบิร์ต จะเน้นกระบวนการแปลงรูปของผู้นำว่ามาจากการริเริ่มและใส่ความพยายามในการจัดการมากกว่าการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม หรือเปลี่ยนแปลงองค์การ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไป ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, pp. 3-4) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารองค์การในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio)

Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน ฐมากร เจตีย์คำ, 2559, หน้า 34) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มารวมไว้ด้วยกัน เรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The model of full range of leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire leadership: LF) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non-leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผลผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by exception: MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by exception: MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม เรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward: CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุด คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้น คลังใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามโดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์การ นวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การอีกด้วย

Bass and Avolio (1994, p. 5) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกล เกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence of charisma leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตาม จะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำ เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยง ที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและ เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริม ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน กับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (Bass & Avolio, 1994, p. 5)

นพวรรณ เถวยะบุตร (2557, หน้า 9-10) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และความรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและ สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของ ผู้ตาม สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวของผู้ตามและวางแผนแนวทาง ให้ผู้ตามแสดงตามทัศนภาพ (Vision) ร่วม โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีทัศนภาพ (Vision) และรู้ถึงภารกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในในภารกิจ โดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่า เขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ สร้างทัศนภาพและวัตถุประสงค์ในอนาคต โดยสรุปแล้ว การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจและทัศนภาพของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะมีลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การกำหนดตนเองให้เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายอันสูงส่งและมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง คือ มีทัศนภาพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจคุณธรรมอันสูงส่ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่าง กำหนดเป้าหมาย ได้ชัดเจน รวมถึงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีความตั้งใจและพยายามเพิ่มขึ้น

พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 10) อธิบายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเป็นที่เชื่อถือยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน บุคลากรในโรงเรียนพยายามที่จะปฏิบัติตัวเหมือนกับผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหาร มีคุณลักษณะในด้านความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีความเฉลียวฉลาดและมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

กันทิมา ชัยอุดม (2556, หน้า 11) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

ชมพูนุท มิหิรัญ (2559, หน้า 12) อธิบายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้บริหารในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ดีที่แสดงให้เห็น นำเชื่อถือ ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับข้าราชการครูในโรงเรียน ต้องการเอาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ ชื่นชม ศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน และต้องการเอาเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารจะมีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นคุณค่าและเคารพในตนเอง ใช้หลักศีลธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะพยายามจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพุดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานแก่ผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ทำให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับปัญหาอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ (Bass & Avolio, 1994, p. 6)

ธนิตา นาพรอม (2558, หน้า 10) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการประพุดิตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

ชมพูท มหิรัญ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโรงเรียนได้อย่างเป็นกระบวนการ ประพุดิตนเป็นที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับข้าราชการครูในโรงเรียน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะแสดงความมั่นใจในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานว่าจะได้รับผลตอบแทนในเชิงบวก เช่น ชื่นชม ยินดี เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง (Bass & Avolio, 1994, p. 6)

ชลธิชา อนันต์นารี (2554, หน้า 10) อธิบายว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความจริงใจและให้ความจริงใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค ใช้วาจาในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการพัฒนางาน ชื่นชมความสำเร็จและวางแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการกล้าคิดกล้าทำ ในการปฏิบัติงานในแนวทางที่จะทำให้เกิดการพัฒนางาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน การสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 10-11) อธิบายว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นส่งเสริม จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานมองปัญหา และเผชิญสถานการณ์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ จูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข จาก การร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน กระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี

สุภาพรรณ สุขเกิด (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความจริงใจและให้ความจริงใจแก่ครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค ใช้วาจาในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการพัฒนางาน ชื่นชมความสำเร็จและแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการกล้าคิด กล้าทำ ในการปฏิบัติงานในแนวทาง

ที่จะทำให้เกิดการพัฒนางาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการในด้านข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 10) อธิบายว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมกระตุ้นให้มีการคิดและแก้ไขปัญหาย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559, หน้า 12-13) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้บริหารโรงเรียนบริหารโรงเรียนอย่างเป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้ข้าราชการครูในโรงเรียนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ช่วยกันหาแนวคิดใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาคกระตุ้นการคิดแก้ไขปัญหาคที่เป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐานในการมองปัญหาและการแก้ไขปัญหาคและยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน คิดและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและไม่วิจารณ์เมื่อความคิดเห็นแตกต่างไปจากความคิดตน เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกวาคปัญหาคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาคร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะแสดงความจริงใจต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และใช้วาคในการสนทนาเชิงสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การประพฤติปฏิบัติของผู้นำแสดงให้เห็นวาคเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำ มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ

(Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำมีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรู้ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (Bass & Avolio, 1994, p. 7)

Bass (1985, pp. 84-91) อธิบายถึงพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (Development orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจิตใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally oriented behavior)

1.2 การมอบหมายงาน (Delegation)

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized orientation) ประกอบด้วย

2.1 ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion familiarly and contact)

2.2 การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (Fulfilling the individual subordinate's design for information)

2.3 ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to difference among subordinates)

2.4 ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling)

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้ และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

นพวรรณ เถวยะบุตร (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะ เน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนา ความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยให้เป็นรากฐาน ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลเป็น กระบวนการที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่งสูงสุดขององค์การคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถใช้ได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา หลักสำคัญของการมุ่งความสำคัญเป็นรายบุคคล คือ ผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการ (Needs) ที่แตกต่างกันและ โดยเฉพาะผู้ตามบางคน (Specific employee) ความต้องการของเขาเหล่านั้น เปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถ ในการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของแต่ละบุคคลและยกระดับเขาให้เป็นผู้ตามที่มีศักยภาพ

พรนภา เกื้อยคลัง (2558, หน้า 11) อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรใน โรงเรียน โดยยึดความแตกต่างระหว่าง บุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรใน โรงเรียนรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่

สุริศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, หน้า 11) อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นว่าให้การส่งเสริม สนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาให้แต่ละคนเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการ ของ แต่ละคน เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้เข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวโดยสะดวก สื่อสารสองทางมอบหมายงาน เพื่อเป็น เครื่องมือในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถพิเศษ อย่างเต็มที่

สุภาพรรณ สุขเกิด (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการยอมรับนับถือความสามารถของแต่ละบุคคล การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยถือว่าครูในโรงเรียนเป็นกำลังหลักของโรงเรียนในการที่จะนำพาการศึกษาไปสู่คุณภาพ

มุ่งพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เอาใจใส่ความต้องการของครูในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีความรู้สึกมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ครูในโรงเรียน

ธนิดา นาพรม (2558, หน้า 10) อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ชมพูท มหิทธิชัย (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะในการวินิจฉัยข้าราชการครูในโรงเรียน โดยยึดความแตกต่างของบุคคล แต่ละคนเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่รายบุคคล ทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในตนเอง ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา อีกทั้งผู้บริหารลักษณะนี้จะคอยอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานเสมอ

เห็นได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นมีให้ศึกษาหลากหลาย ผู้นำควรเลือกใช้ให้เหมาะสมบริบทต่าง ๆ ขององค์กร แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้กับทุกบริบทขององค์กร และจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีศักยภาพในการบริหารโรงเรียนในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบการบริหารบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรที่จะศึกษาและเลือกใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, pp. 3-4) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คำว่า Persona ตามความหมายของภาษาเดิม หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครสวมเวลาเล่นละคร หรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีก เพื่อแสดงไปตามบทบาทที่กำหนด โดยทั่วไปเมื่อใช้คำว่าบุคลิกภาพ กับผู้ใดคนหนึ่ง จะพิจารณาขณะที่มองเห็นบุคคลนั้นเพียงผิวเผิน และใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องวินิจฉัย จากการเห็นลักษณะหน้าตา ท่าทาง กริยาวาจา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแห่งบุคลิกภาพของบุคคล

บุคลิกภาพ มีความหมายกว้างและเป็นที่ยอมรับได้มากมาย นักวิชาการ นักจิตวิทยา หลายท่าน ได้ศึกษาและให้ความหมายในหลายประเด็นต่าง ๆ กัน ดังนี้

นพมาศ อึ้งพระ (2551, หน้า 3) กล่าวว่า ใจว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ความเป็นที่ชื่นชอบ ความป๊อบปูล่า

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551, หน้า 7-8) อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น ภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

พระมหาบุญทัน อภิปัญญา โขยพันธ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ ลักษณะของพฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะ使人อื่นสามารถจะเข้าใจ และแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 676) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะบุคคล

ปัทมา มะคะเรต (2557, หน้า 8) อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่รวมกันเป็นแบบเฉพาะของแต่ละบุคคล พิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

Flores (1960, p. 128) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคม และอารมณ์

Edward (1969, p. 216) อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่มีอยู่ในแต่ละคน รูปแบบพฤติกรรมที่ว่าเป็นนี้คือบุคลิกภาพ รูปแบบพฤติกรรมของบุคลิกภาพ จะเป็นผลจากปฏิกริยาร่วมกันอย่างซับซ้อนของโครงสร้างของร่างกาย จากประสบการณ์ที่ผ่านมา

Eysenck (1970, p. 2) อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะองค์ประกอบร่วมที่ค่อนข้างถาวรของนิสัย อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางร่างกาย เมื่อรวม ๆ กันแล้วจะเป็นตัวกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

Robbins (1983 อ้างถึงใน ชูมากร เจดีย์คำ, 2559, หน้า 33) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะนิสัยในตัวบุคคลรวมถึงทุกสิ่งเกี่ยวกับบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะทางจิตใจ อารมณ์ สังคม และร่างกายอันเป็นลักษณะทางจิตใจที่สำคัญ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น คุณลักษณะบางอย่างของบุคลิกภาพอาจสังเกตได้จากภายนอก เช่น การกระทำต่าง ๆ แต่คุณลักษณะบางอย่างก็ไม่อาจสังเกตเห็นได้ เช่น ความคิด ความจำ แรงจูงใจ ความฝัน เป็นต้น

Pervin (1989, p. 7) อธิบายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง โครงร่างของลักษณะแต่ละบุคคล ซึ่งรวมลักษณะทุกอย่างที่มองเห็นตั้งแต่สภาพร่างกาย พฤติกรรม ปฏิกริยาต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความคิด ทศนคติ ความสนใจ เป็นต้น และเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างไปในแต่ละบุคคล

Allport (1996, p. 33) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ศูนย์รวมคุณลักษณะนิสัยของบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคล

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ได้จากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว แสดงออกมาเป็นประจำจนเกิดเป็นนิสัยถาวร เช่น ลักษณะและรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดที่เปิดเผยและซ่อนเร้น ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงอัตลักษณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ค่อนข้างถาวรตลอดไป

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

เนื่องจากมนุษย์มีพันธุกรรมที่แตกต่างกัน เจริญเติบโตในสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลิกภาพของมนุษย์จึงมีมากมายหลายรูปแบบ บางลักษณะก็เป็นลักษณะร่วมกันของมนุษย์เป็นสากล บางลักษณะก็เป็นลักษณะเฉพาะวัฒนธรรม เฉพาะศาสนา เฉพาะเชื้อชาติ บางลักษณะก็เป็นแบบฉบับเฉพาะตัว บางลักษณะก็ซับซ้อนลึกซึ้งเหนือความเข้าใจท่ามกลางความหลากหลายซับซ้อนมนุษย์ก็พากเพียรพยายามที่จะเข้าใจลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ ความพยายามนี้สะท้อนให้เห็นในศาสตร์แขนงต่าง ๆ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2551, หน้า 9)

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551, หน้า 11) แบ่งแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แนวคิดจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis theory) เป็นแนวคิดกลุ่มแรกที่ศึกษาจิตวิทยาบุคลิกภาพอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายประสบการณ์ในอดีตว่า มีผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมในปัจจุบันและอนาคตอย่างไร เน้นบุคลิกภาพเชิงพัฒนา อธิบายพฤติกรรมไร้เหตุผล ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากบุคคลที่มีปัญหาทางอารมณ์ และบุคลิกภาพให้ความสำคัญกับจิตใต้สำนึก โครงสร้างของบุคลิกภาพ ความหวาดกลัว กลไกป้องกันตัว สัมพันธภาพเชิงสังคม และพันธุกรรม แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นเสมือนเสาหลักเสาแรกของศาสตร์ด้านนี้ที่ทำให้การศึกษามุขลิกภาพแตกแขนง ขยายแนวคิดออกไปหลายทิศทาง นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น Sigmund Freud, Carl Gustav Jung, Alfred Adler, Erik H. Erikson, Harry Stack Sullivan, Karen Horney, Erich Fromm

กลุ่มที่ 2 แนวคิดมนุษยนิยม (Humanistic theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายบุคลิกภาพอย่างเป็นองค์รวมของหน่วยต่าง ๆ เน้นเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และเชื่อว่าบุคคลจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าปัจจัยทางพันธุกรรม นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น Abraham Maslow, Carl Rogers

กลุ่มที่ 3 แนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behavioral theory) นับเป็นทฤษฎีที่ไม่ค่อยเชื่อถือแรงจูงใจภายในตัวบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะพฤติกรรม และบุคลิกภาพ แต่ให้ความสนใจสิ่งเร้าภายนอกกับการเสริมแรง โดยเน้นว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเช่นไรขึ้นอยู่กับ การได้รับแรงเสริมแรงจากสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำให้เกิดการเรียนรู้และเลียนแบบ จาก การสังเกตต้นแบบ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น Skinner, Pavlov, Watson

กลุ่มที่ 4 แนวคิดลักษณะนิสัย (Trait theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลที่มีความคงที่ ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน กลุ่มทฤษฎีนี้เน้นการวัดบุคลิกภาพด้วยการทดสอบ โดยนำผลการวัดไปใช้ในชีวิตประจำวันด้านต่าง ๆ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น Henry A. Murray, Gordon M. Allport, Raymond B. Cattell, Hans J. Eysenck, Costa & McCrae

กลุ่มที่ 5 แนวคิดปัญญานิยม (Cognitive theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าคุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงมาจากความรู้ ทักษะคิด ความคาดหวังและความเชื่อ โดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยอันดับรองจากศักยภาพทางสติปัญญาในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น George Kelly, Albert Ellis

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของอัลพอร์ต (Allport)

Allport (1955, p. 40) เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีมุมมองกว้าง ทำให้มองบุคลิกภาพได้หลากหลายรูปแบบ โดยได้แบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะร่วม เป็นคุณลักษณะนิสัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง ศาสนา และเศรษฐกิจ

2. คุณสมบัติเฉพาะบุคคล เป็นคุณลักษณะที่ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ อันเป็นผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน เป็นเป็น 3 ส่วน คือ 1) อุปนิสัยสำคัญ (Cardinal traits) มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมเกือบทุกด้านของบุคคล เป็นลักษณะเด่นที่แสดงออกชัดเจนเหนือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ไม่สามารถปิดบังซ่อนเร้นได้ เป็นอุปนิสัยที่กำหนดอารมณ์ ความรู้สึก และชี้นำวิถีชีวิต ควบคุมแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดพลังในการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล 2) อุปนิสัยร่วม (Central traits) เป็นกลุ่มของอุปนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นอุปนิสัยที่สังเกตได้ง่าย เป็นสิ่งที่มั่นคงอยู่ในบุคลิกภาพ แต่อาจแสดงออกมาเพียงเล็กน้อย แต่ก็ยังเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความทะเยอทะยาน การแข่งขัน ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลาและความเมตตา กรุณา ลักษณะเหล่านี้จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ 3) อุปนิสัยทุติยภูมิ (Secondary traits) เป็นคุณลักษณะที่อยู่บริเวณรอบนอก (Peripheral) ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงออก เป็นลักษณะที่มีอยู่มากในตัวบุคคล ได้แก่ ความสนใจ และปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น เมื่อบุคคลชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาก็มักจะแสดงความคิดเห็นที่ดีที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ทำให้เขาเกิดความชอบ และสนใจ หรือเป็นเจตคติซึ่งบางครั้งเรียกอุปนิสัยชนิดนี้ว่า อุปนิสัยเชิงเจตคติ (Attitudinal traits)

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของแคทเทลล์ (Raymond Bernard Cattell)

Cattell (1950, pp. 2-3) จากการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทลล์ มีโครงสร้างบุคลิกภาพประกอบด้วย 1) อุปนิสัย (Traits) เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่แคทเทลล์ถือว่าอุปนิสัย คือ “โครงสร้างของจิต” (Mental structure) เป็นตัวกระทำให้พฤติกรรมของบุคคลลงที่ ส่วนอุปนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์จะเป็นลักษณะที่ปรากฏขึ้นในส่วนของเจตคติและความสนใจเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แบ่งอุปนิสัยออกเป็น 2 คุณลักษณะ ดังนี้ คุณลักษณะผิวเผิน (Surface traits) เป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เราสังเกตได้ เช่น ความอาย ความก้าวร้าว คุณลักษณะต้นตอ (Source traits) เป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่ซ่อนอยู่ภายใน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของคุณลักษณะผิวเผิน ซึ่งแคทเทลล์ได้จำแนกคุณลักษณะต้นตอเป็น 16 ลักษณะ หรือ 16 PF (The sixteen personality factors test) 2) หน่วยพลัง (Ergs) เป็นอุปนิสัยต้นตอหรือแรงขับเคลื่อนที่มีมาแต่กำเนิดทั้งในกายและในจิตใจ ทำให้บุคคล มีปฏิกิริยาตอบสนอง

ทั้งโดยจงใจหรือเอาใจใส่ต่อวัตถุใดวัตถุหนึ่งมากกว่าวัตถุประเภทอื่น และแสดงประสบการณ์เฉพาะของอารมณ์ต่อวัตถุประเภทนั้น ๆ เป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้น ๆ ของตน แคทเทลลีได้กำหนดคำนิยามของคำว่า หน่วยพลัง มีหน้าที่ 4 อย่าง คือ การตอบสนองการรับรู้ (Perceptual response) การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional response) การกระทำที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย (Instrumental acts leading to the goal) และจุดมุ่งหมายที่ทำให้ได้รับความพอใจ (The goal satisfaction itself) 3) เมตะเอิร์ก (Metaergs) เป็นอุปนิสัยต้นตอที่เกี่ยวกับแรงขับ ซึ่งได้รับการขัดเกลาจากสิ่งแวดล้อมและปรากฏในพัฒนาการ เมตะเอิร์กต่างจากหน่วยพลัง คือหน่วยพลังมีมาแต่กำเนิดแต่เมตะเอิร์กเกิดขึ้นภายหลังและพัฒนามาจากแรงจูงใจ ได้แก่ เจตคติ (Attitude) ความสนใจ (Interest) และความอ่อนไหวทางอารมณ์ (Sentiment) 4) สังกัดอุดหนุน (Subsidiation) เมื่อศึกษาอุปนิสัยที่สัมพันธ์กันจำนวนหนึ่ง จะพบว่าเป้าหมายสุดท้ายซึ่งบุคคลสามารถจะไปถึงได้จะต้องผ่านเป้าหมายย่อย ๆ ไปเป็นลำดับ หรืออาจเรียกว่า เป้าหมายย่อยเหล่านั้นเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้าย การแบ่งระหว่างหน่วยพลัง ความอ่อนไหวทางอารมณ์ เจตคติและความสนใจ ก็คือลูกโซ่ของการอุดหนุน (Subsidiation chain) ทั้งหมดเป็นอุปนิสัยที่เกี่ยวกับแรงขับ โดยความสนใจเป็นสิ่งที่อุดหนุนเจตคติ (Subsidiary to attitude) รวมทั้งเป็นสิ่งที่อุดหนุนความอ่อนไหวทางอารมณ์ ซึ่งก็เป็นสิ่งที่อุดหนุนหน่วยพลัง (Subsidiary to eggs) ด้วย 5) ตัวตน (The self) เป็นส่วนหนึ่งของความอ่อนไหวทางอารมณ์ ตัวตนเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะเจตคติเกือบทั้งหมดจะสะท้อนให้เห็นตัวตน ตัวตนมีบทบาทในการบูรณาการบุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับหน่วยพลังที่เกี่ยวกับคุณธรรม (Superego) และตัวตนตามอุดมคติ (Ideal self) ซึ่งทั้งสองนี้ได้มาจากอิทธิพลทางสังคม นอกจากนี้ตัวตนยังมีอิทธิพลควบคุมอุปนิสัยที่เกี่ยวกับแรงขับให้ปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานของอุปนิสัยที่เกี่ยวกับแรงขับอันใดก็ตาม จะแสดงตัวออกมาจะต้องขึ้นอยู่กับว่าอุปนิสัยนั้นเหมาะกับตัวบุคคลหรือไม่ ถ้าอุปนิสัยไม่สามารถเข้ากับตัวตนได้ก็จะทำให้เกิดลักษณะอาการ โรคจิตในตัวบุคคลได้

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของเฟรดแมน และอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer)

Friedman and Ulmer (1984, p. 31) ศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคลิกภาพที่ต้องขวนขวายอยู่ตลอดเวลา พยายามที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ มากขึ้น มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น บ่อยครั้งที่ขัดต่อความจริงของคนอื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะถูกรอปรังด้วยความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยหรือมีความก้าวร้าวเกินเหตุ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะถูกบังคับให้เร่งคิด เร่งทำวางแผนทุกอย่างในชีวิตของเขาเพื่อให้สามารถทำตามโครงการอันมากมายให้สำเร็จ ฉะนั้น

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A ไม่เพียงแต่จะพูดเร็วขึ้นแต่จะบังคับผู้อื่นให้พูดเร็วขึ้นเท่าเขา พยายามที่จะอ่านและเขียนให้เร็วขึ้น เดินและรับประทานอาหารให้เร็วขึ้น ขับรถให้เร็วที่สุดและชำนาญที่สุดโดยไม่ฝืนกฎจราจร พวกเขาเร่งทำงานทุกอย่างแม้แต่งงานที่ไม่สำคัญนัก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ความรู้สึกไม่ค่อยนับถือตนเองและภาวะที่รู้สึกไม่ปลอดภัยมักเกิดขึ้นพร้อมกับลักษณะนิสัยที่ก้าวร้าว (Friedman & Ulmer, 1984, pp. 31-37)

Robbins (1983, p. 96) กล่าวว่า นิสัยที่เด่นชัดของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะเป็นบุคคลที่เคลื่อนไหวเร็ว เดินเร็ว กินเร็ว ใจร้อนกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มั่นคิดและทำในสองสิ่งหรือมากกว่าสองสิ่งในเวลาเดียวกัน ดิ้นรนขวนขวายในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่มีเวลาว่าง และมักเป็นผู้ที่ยึดติดกับจำนวน ความสำเร็จมักจะถูกวัดด้วยสิ่งที่เขาต้องการ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน พยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น มีวิธีการดำเนินชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันอย่างเร่งรีบแข่งกับเวลา มีอุปนิสัยทางความคิดก้าวร้าวเกินเหตุและขาดความเคารพนับถือตนเอง

Friedman and Ulmer (1984, pp. 71-152) บุคลิกภาพแบบ B เป็นบุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบและฉลาดในการใช้เวลา จะใช้เวลาในแต่ละวันโดยปราศจากความเร่งรีบ จะมองการณ์ไกลในกิจกรรมที่ตนทำ วางแผนในปฏิทินมากกว่ามองดูจากเข็มนาฬิกา บุคลิกภาพแบบ B มีความประนีประนอมและยอมรับผู้อื่น ยอมเป็นรองเพื่อให้การกระทำเป็นไปตามวิถีทาง บุคลิกภาพแบบ B จะใช้เวลาไต่ตรง ใช้เวลาอย่างมีคุณค่าโดยลดข้อจำกัดต่าง ๆ บุคคลแบบ B จะนับถือตนเองอย่างเพียงพอ พวกเขาไม่ต้องการที่จะเอาชนะสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะรู้สึกสงบสุขในผลงานที่ทำสำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

Robbins (1983, p. 96) อธิบายว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B เป็นผู้ที่ไม่เร่งรีบในเรื่องของเวลา ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้งในสิ่งที่เขาได้กระทำหรือทำสำเร็จลงไป นอกจากนี้มีความจำเป็นต้องแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้มี ความสนุกสนานและผ่อนคลาย ไม่มี ความรู้สึกที่ตนเองผิดถ้าคิดจะหยุดพัก

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง บุคคลที่มีอุปนิสัยและพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคคลที่มีความฉลาดในการใช้เวลาไม่เร่งรีบ ไม่กดดันตนเองและผู้อื่น มีอุปนิสัยประนีประนอมและยอมรับผู้อื่นเพื่อให้งานดำเนินไปต่อจนประสบความสำเร็จ ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง

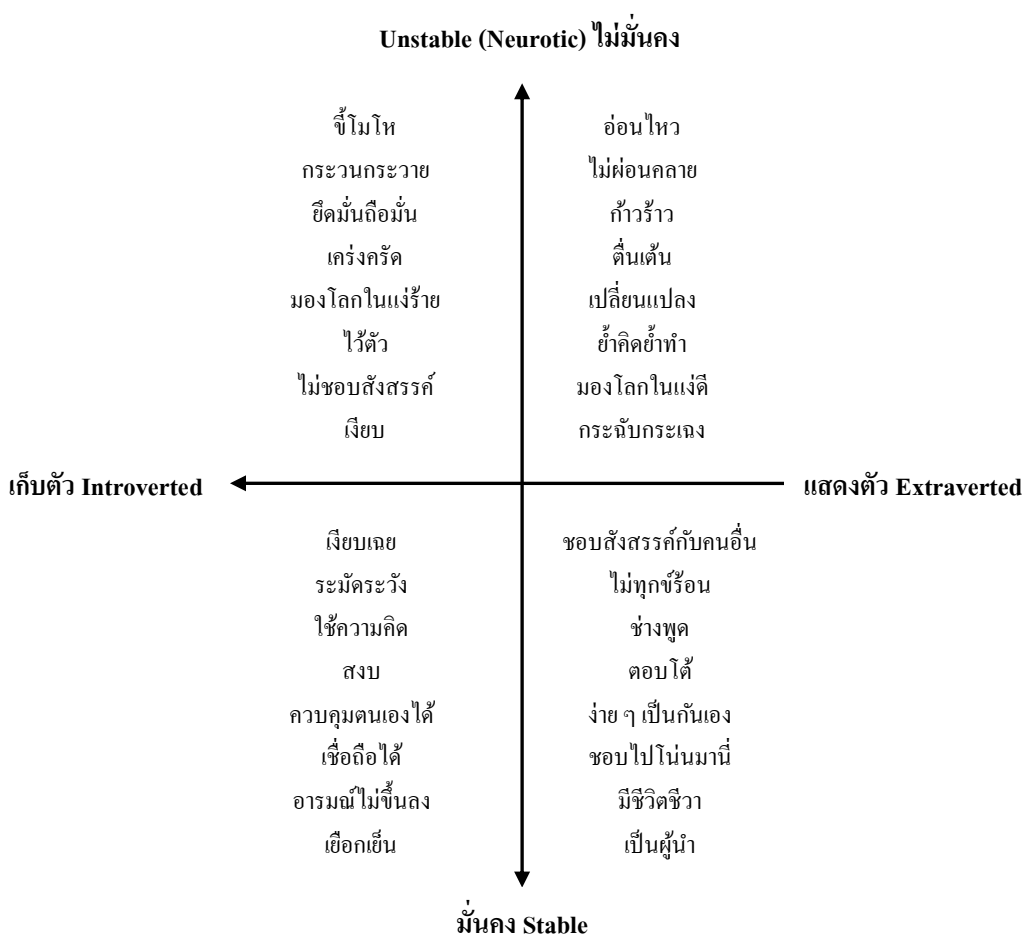
ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Jung (Carl G. Jung)

Jung (1939, p. 42) แนวความคิดทฤษฎีบุคลิกภาพของ Jung (Jung) จำแนกเป็นส่วนสำคัญได้ 2 ส่วน ดังนี้ 1) โครงสร้างบุคลิกภาพ (Structure of personality) บุคลิกภาพตามความหมายของ Jung คือจิต (Psyche) ซึ่งประกอบด้วยระบบต่าง ๆ มาทำงานรวมกัน ได้แก่ อีโก้ เป็นศูนย์กลางแห่งบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งอยู่ในส่วนของจิตสำนึก (Conscious) จิตใต้สำนึกส่วนบุคคล (Personal unconscious) ส่วนนี้จะอยู่ถัดจากอีโก้ลงไป เป็นส่วนที่ประกอบไปด้วยประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยอยู่จิตสำนึกมาก่อนแต่ได้ถูกกดลงสู่จิตใต้สำนึก (Unconscious) ด้วยกลไกทางจิต จิตใต้สำนึกส่วนที่สะสมประสบการณ์ในอสังขัตติ (Collective unconscious) จิตใต้สำนึกส่วนนี้จะทำหน้าที่สะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ทุกคนได้รับเป็นมรดกสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ หน้ากาก (Persona) สภาวะของบุคคลที่จะต้องแสดงบทบาทไปตามความคาดหวังของสังคม ลักษณะซ่อนเร้น (Anima or animus) มนุษย์มีลักษณะทั้งสองเพศอยู่ในคนคนเดียวกัน จากลักษณะทั้งสองเพศที่ซ่อนเร้นอยู่จึงทำให้ผู้ชายเข้าใจธรรมชาติของผู้หญิง และผู้หญิงก็เข้าใจธรรมชาติของผู้ชายได้ด้วยตัวของตัวเอง เงาแฝง (Shadow) เป็นสัญชาตญาณของสัตว์ที่ส่งผลให้มนุษย์แสดงความชั่วร้าย ก้าวร้าว และป่าเถื่อน เงาแฝงเหล่านี้จะถูกควบคุมและปกปิดโดยหน้ากาก หรือกดไว้ในจิตใต้สำนึก 2) ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จากโครงสร้างบุคลิกภาพที่อธิบายดังกล่าว จึงแบ่งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introvert personality) เป็นลักษณะบุคคลที่ชอบอยู่คนเดียว ไม่ชอบการแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกิริยาท่าทาง ความคล่องตัวในการกระทำหรือการพูดก็ตาม ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบการมีเพื่อนมาก ๆ ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์ของสังคมและยึดมั่นในความรู้สึกของตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extrovert personality) เป็นลักษณะบุคคลที่ชอบการแสดงออก ไม่ว่าจะในเชิงคำพูดหรือกิริยาท่าทางก็ตาม มีความคล่องตัวสูง แสดงตัวเป็นกันเอง เข้ากับคนอื่นง่าย ชอบเป็นผู้นำ ชอบจัดการเรื่องต่าง ๆ ชอบงานที่มีลักษณะติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอย์แซงก์ (Eysenck)

Eysenck (1970, p. 45) อธิบายบุคลิกภาพใน 2 มิติ คือ 1) มิติเปิดเผย (Extrovert) บุคคลในมิตินี้จะเปิดเผยหรือชอบแสดงตัว มักจะลดความเครียดโดยการคลุกคลีกับเพื่อน 2) มิติเก็บตัว (Introvert) บุคคลในมิตินี้จะชอบเก็บตัว มักจะมีอารมณ์หมกมุ่นครุ่นคิดหันเข้าหาตัวเอง ทฤษฎีทั้งสองมิติของไอย์แซงก์ (Eysenck) มีความน่าสนใจ เนื่องจากเขานำมิติเปิดเผย-เก็บตัว มาผสมกับอีกมิติหนึ่ง คือ มั่นคง-หวั่นไหว คือ เพิ่มมิติความไวของอารมณ์เข้ามา เนื่องจากเห็นว่าอารมณ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวกับปฏิกิริยาที่บุคคลจะแสดงออก ไอย์แซงก์ (Eysenck) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถอธิบายบุคลิกภาพเป็น 2 มิติ มิติที่หนึ่ง คืออารมณ์มั่นคง

คู่ด้านอารมณ์หวั่นไหว (Emotional stability-neuroticisms) มิติที่สอง คือเก็บตัว คู่ด้านแสดงออก (Introversion-extroversion) ทำให้ได้คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบต่าง ๆ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคง-แสดงออก (Stable-extrovert) บุคลิกภาพแบบอารมณ์หวั่นไหว-แสดงออก (Neurotic-extrovert) บุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคง-เก็บตัว (Stable-introvert) บุคลิกภาพแบบอารมณ์หวั่นไหว-เก็บตัว (Neurotic-introvert) ซึ่งได้แสดงบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบ ดังภาพที่ 2



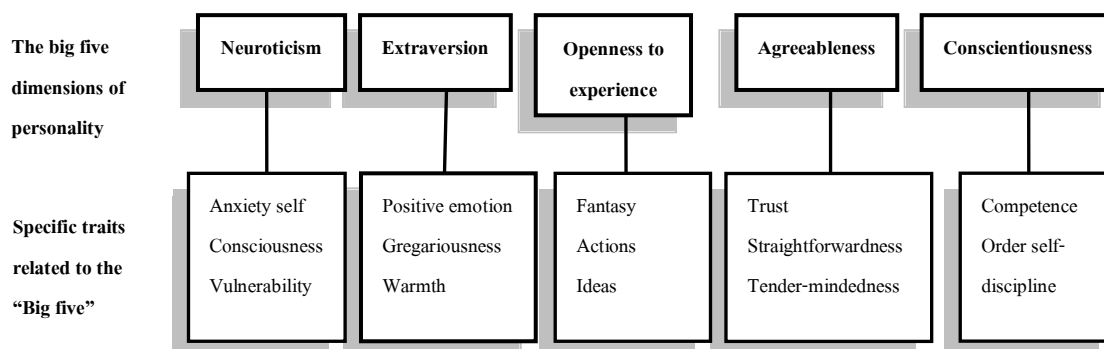
ภาพที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบของ Eysenck (รุ่งอรุณ สมเคราะห์, 2550, หน้า 7)

จากทฤษฎีบุคลิกภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกบุคลิกภาพตามแนวคิดของคอสตา และแมคเกร (Costa & McCrae) ที่เรียกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five or five factor model) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีลักษณะนิสัยที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย และจากการศึกษาซ้ำอย่างต่อเนื่องดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จึงทำให้ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ได้รับความสนใจ และการยอมรับ

อย่างกว้างขวางจากนักวิจัยในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือทดสอบบุคลิกภาพ (Larsen & Buss, 2008, p. 82) ดังนี้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคครี (Costa & McCrae)

Costa and McCrae (1992, pp. 51-81) แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคครี “Big five personality” แนวคิดดังกล่าว สามารถจำแนกลักษณะของบุคลิกภาพ ออกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ภายใต้เงื่อนไขว่าคนทุกคนล้วนมีบุคลิกทั้ง 5 แบบในระดับที่ต่างกัน บุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) มีลักษณะเด่น ๆ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบลักษณะบุคลิกภาพ (Traits) 5 ด้าน “Big five personality” (McCrae & Costa, 1992, p. 14)

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะบุคลิกที่แสดงออกถึง ความเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) คือเป็นบุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้ม ที่จะวิตก ตึงเครียด กระสับกระส่าย ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry hostility) คือเป็น ลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และความขุ่นเคือง ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) คือเป็น ผู้ที่มีความรู้สึกผิดเสร้านี้นหวัง และมีความท้อแท้ง่าย การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) คือเป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกของความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตน และมีแนวโน้มรู้สึกต่ำต้อยหรือกังวลกับการเข้าสังคม การมีแรงกระตุ้นในตัวเองสูง (Impulsiveness) คือ การไม่สามารถจะควบคุมแรงกระตุ้น และ ความต้องการของตนเองได้ มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) คือเป็นบุคคลที่อ่อนแอต่อ

ความเครียดไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ สิ้นหวัง ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์
ฉุกเฉิน (Costa & McCrae, 1992, p. 51)

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง
พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำว่าตนเองเป็นบุคคล
วิตกกังวล มีอารมณ์โกรธง่าย ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ในสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
รู้สึกท้อแท้ค้ำใจถึงแต่ตนเองมีแรงกระตุ้นภายในตนเองสูง และมีอารมณ์แปรปรวน

กรณัทธกร์ เดิมวิทย์ขจร (2553, หน้า 9) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง
คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีลักษณะของการแสดงออกซึ่งอารมณ์ต่าง ๆ จะแสดงออกมาในรูป
ของความวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ประหม่า หุนหันพลันแล่น และมีความไม่มั่นคงในจิตใจ

อิชญา ทับสุวรรณ (2554, หน้า 10) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง ความ
ไม่มั่นคงในอารมณ์ โดยพิจารณาในแง่ของความวิตกกังวล ความโกรธ ความหุดหู่ ความระมัดระวัง
ในตนเอง ความหุนหันพลันแล่นและความอ่อนแอ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร
ที่แสดงออกถึงความวิตกกังวลตึงเครียด มีอารมณ์โกรธง่าย เศร้าหมอง สิ้นหวัง และรู้สึกกังวลต่อ
การเข้าสังคม ไม่สามารถควบคุมความอยากความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ และ
ผู้บริหารลักษณะนี้จะไม่สามารถเผชิญกับความเครียด และตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์
ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึง
การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) คือการเป็นผู้ที่มีความรัก และเป็นมิตรต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง
ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) คือความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ การ
แสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) คือผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มี
อิทธิพลในสังคม การชอบมีกิจกรรม (Activity) คือผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำ
กิจกรรมอยู่เสมอ ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) คือผู้ที่ชอบสิ่งแวดลอมที่มีสีสัน
สดใส การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions) คือผู้ที่มีความสนุกสนานมีความสุข มีความหวัง
และมองโลกในแง่ดี (Costa & McCrae, 1992, p. 55 อ้างถึงใน นพวรรณ เจริญทรัพย์, 2552)

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง
พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำว่าตนเองเป็นคน
มีความอบอุ่นเป็นมิตรต่อบุคคลอื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพได้ง่าย ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น
การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบทำกิจกรรม การชอบแสวงหาความตื่นเต้น ความกล้า
แสดงออกและการมองโลกในแง่ดี

นันทน์ภัต ตั้งภรณ์พรรณ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (Activity) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) และการมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับสูง มีลักษณะเป็นมิตรสนิทสนมกับบุคคลอื่นได้ง่าย ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงความเป็นผู้นำ ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง ต้องการความตื่นเต้น และมีบุคลิกที่เร้าใจ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับต่ำ จะมีลักษณะสงบเสงี่ยม ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่เบื้องหลังทำกิจกรรมอย่างไม่เร่ร่อน ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น และมีบุคลิกไม่เร้าใจ

ของใย เหลืองกระโทก (2557, หน้า 8) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) กล้าแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรัก ความอบอุ่น และเป็นมิตรกับผู้อื่นอย่างแท้จริง ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ และเป็นผู้ที่กล้าแสดงตัวเป็นผู้นำ มีความตื่นตัว อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ชอบทำกิจกรรม มีอารมณ์ด้านบวกและมองโลกในแง่ดีเสมอ

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลคนช่างฝัน (Fantasy) คือผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง ความสุนทรีย์ (Aesthetics) คือบุคคลที่หวั่นไหวกับงาน และความงดงามในงานศิลปะบทกวี การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) คือการเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์ และความรู้สึกภายในตนเอง การปฏิบัติ (Actions) คือผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ ชอบความแปลกใหม่ หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่ การมีความคิด (Ideas) คือการมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ การยอมรับค่านิยม (Values) คือการมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางสังคมการเมืองและศาสนา (Costa & McCrae, 1992, p. 58)

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 10) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำว่าตนเองเป็นคนที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ มีสุนทรีย์ในงานศิลปะ ธรรมชาติ เปิดเผยความรู้สึกพร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ มีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ และยอมรับค่านิยม

นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรรณ (2553, หน้า 7-8) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีจินตนาการ (Fantasy) การมีสุนทรีย์ (Aesthetics) การรับรู้อารมณ์ (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การสร้างสรรค์ความคิด (Ideas) และค่านิยม (Values) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างระดับสูง มีลักษณะชอบจินตนาการ ช่างฝัน รู้สึกซาบซึ้งในศิลปะและความงาม เห็นคุณค่าทางอารมณ์ในด้านต่าง ๆ ชอบความหลากหลาย ชอบทดลองสิ่งใหม่ ๆ เน้นความเข้าใจการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และเปิดรับค่านิยมใหม่ ๆ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างระดับต่ำ มีลักษณะให้ความสนใจกับปัจจุบัน ไม่สนใจศิลปะ เพิกเฉยไม่สนใจในความรู้สึกต่าง ๆ ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน เน้นความเข้าใจการใช้เหตุผลในมุมมอง แคบ และไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ

योगิ เหลืองกระโทก (2557, หน้า 8) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง เป็นบุคคลช่างฝัน (Fantasy) มีความสุนทรีย์ (Aesthetics) เปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

เรณูภา รักสนิท (2559, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการแสดงออก อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่แสดงออกในการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของ งานศิลปะ ยึดอารมณ์เป็นสำคัญ และเป็นบุคคลที่มีความพร้อมจะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่าง ไปจากที่เคยทำ เรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทางสังคม ยอมรับค่านิยม และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ กับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้จะมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี และแสดงตนอย่างเหมาะสม

4. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) คือการที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และเจตนาดี ความตรงไปตรงมา (Straight forwardness) คือการมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ความรู้สึก เอื้อเฟื้อ (Altruism) คือผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น การยอมตามผู้อื่น (Compliance) คือ ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม การถ่อมตน (Modesty) คือผู้ที่ถ่อม ตนหรือไม่ข่มขานตนเองเหนือผู้อื่น ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) คือผู้ที่ให้ ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น (Costa & McCrae, 1992, p. 58)

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำว่าตนเองเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ให้เกียรติกับทุกคน มีความเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตามผู้อื่นและมีจิตใจอ่อนโยน ให้ความร่วมมือ มีความเห็นอกเห็นใจและไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น มีความจริงใจหลีกเลี่ยงการเป็นศัตรูหรือความขัดแย้ง

นันทน์ภัต ตั้งภรณ์พรณ (2553, หน้า 8) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นหมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเพื่อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นระดับสูง มีลักษณะที่แสดงถึงการเห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีเจตนาดีตรงไปตรงมา จริงใจ เต็มใจให้การช่วยเหลือผู้อื่น ประณีประนอม ค่อยตาม ใจดีอ่อนโยน และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นระดับต่ำ มีลักษณะชอบเยาะเย้ย ช่วงแวงระแวงระวังพุดเกินความจริง ไม่เต็มใจให้การช่วยเหลือผู้อื่น ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน และยึดติดอยู่กับเหตุผล

ของใย เหลืองกระโทก (2557, หน้า 8) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจคนอื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเพื่อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความไว้วางใจบุคคลอื่น เชื่อว่าบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาที่ดี ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจและยอมรับในความคิดทัศนคติของบุคคลอื่น และมีบุคลิกลักษณะที่อ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของบุคคลอื่นอย่างสุขุม อีกทั้งยังให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่นด้วย

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีความสามารถ (Competence) คือผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้มีความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นระเบียบ (Order) คือผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) คือผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement striving) คือการทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-discipline) คือความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้

(Deliberation) คือการมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Costa & McCrae, 1992, p. 60)

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 10) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำว่าตนเองเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเอง สามารถจัดการกับชีวิตตนเองอย่างมีเหตุผล การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และความมีระเบียบวินัยในตนเอง

กรณัทธกร์ เดิมวิทย์ขจร (2553, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีลักษณะระมัดระวังตัว พึ่งพาอาศัยได้ มีระเบียบวินัยในตนเอง มุ่งใฝ่สัมฤทธิ์ และในการทำสิ่งต่าง ๆ จะต้องมีการคิดและวางแผนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด มีความรอบคอบและยึดมั่นในหลักจริยธรรม

นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรพรรณ (2553, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-discipline) และความรอบคอบ (Deliberation) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติระดับสูง มีลักษณะเป็นบุคคลที่มีระเบียบ เรียบร้อย มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติระดับต่ำ มีลักษณะเป็นบุคคลที่ไม่มีระเบียบ ไม่มีระบบ ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

อิชญา ทับสุวรรณ (2554, หน้า 10) อธิบายว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง การมีสติพิจารณาในแง่ของความรอบคอบ ระมัดระวัง มีวินัย รับผิดชอบ มีการวางแผน มีเป้าประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีการวางแผนเตรียมการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ อีกทั้งยังมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

คำว่า “บรรยากาศองค์การ” (Organizational climate) นั้นมีคำเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น “บุคลิกภาพขององค์การ” (Organizational personality) “บรรยากาศทางจิตวิทยา” (Psychological

climate) และ “วัฒนธรรมองค์กร” (Company culture) อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังนิยมใช้คำว่า “บรรยากาศองค์กร” กันอย่างแพร่หลาย (วัลลภา อุตวงศ์ษา, 2558, หน้า 18) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมาย ของบรรยากาศองค์กรที่น่าสนใจ ดังนี้

ชนุตม์ จันทรสุวรรณ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพของการทำงานร่วมกันในองค์กรที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนะหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 184) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง

กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นศูนย์รวมกิจกรรมที่ประกอบกันเป็นหน่วยงานแล้วแบ่งหน้าที่กันทำ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคคลและบุคคลกับบุคคล ซึ่งอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

รัตติกรณ จงวิศาล (2554, หน้า 11) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กร เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร

สุริรัตน์ บุญเชิด (2555, หน้า 38) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร ความอบอุ่น

ณมณ พันธ์เวียง (2556, หน้า 35) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือหน่วยสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน มีการทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

Halpin and Croft (1963, pp. 150-151) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะหรือความรู้สึกนึกคิดของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของอาจารย์ด้วยกันและต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน

ร่วมกัน บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ รวม 8 มิติ

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ดวงตะวัน คุณาเลา, 2557, หน้า 21) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานต่อองค์การ

Brown and Moberg (1980, p. 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของ ลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยบรรยากาศถึงสภาพ ขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งเป็นลักษณะ ที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Altman (2000, p. 31) กล่าวว่า วั้วว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มี ต่อสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการทำงาน ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้มีลักษณะเป็นการบรรยายลักษณะ ขององค์การมากกว่าเป็นการประเมินคุณค่าขององค์การ

Moorhead and Griffin (2001, p. 448) กล่าวว่า วั้วว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การของ บุคลากรเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การ กลุ่มการทำงาน บุคลากร และวิธีการปฏิบัติงาน กล่าวคือการรับรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ เช่น การบริหารจัดการของ องค์การหรือสัมพันธภาพภายในกลุ่มการทำงานของบุคลากร จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่ มีต่อองค์การ ต่อกลุ่มทำงาน ซึ่งจะแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมในการทำงาน

Dessler (2004, p. 279) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งความรู้สึกต่อบรรยากาศจะออกมา ในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ในองค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ แต่ละองค์การ บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยง ระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและ ขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของ การปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อ

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65) ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้หลากหลาย ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 514) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศจะเกี่ยวข้องกับผูกพันกับหน่วยงาน โดยเฉพาะงานขนาดใหญ่ที่เป็นการบรรยายองค์การมากกว่าการประเมินองค์การ เพราะเป็นการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของหมู่สมาชิก ดังนั้น บรรยากาศจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิก

Litwin and Stringer (1968, p. 65) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น

Hellrigele and Slocum (1974, p. 430) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

Steers (1977, pp. 104-109) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม
2. การที่บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมกับองค์การหนึ่ง แต่อาจไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายบุคลากร โดยบรรยากาศแบบนั้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมกับองค์การที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้น จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก
3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ ว่าบรรยากาศองค์การมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะ อยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่นักพัฒนาองค์การ จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการ สั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปร ที่สำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในองค์การ การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ขององค์การจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของบราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg)

Brown and Moberg (1980, p. 667) ได้ทำการศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจโดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และผู้นำใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็น ลักษณะที่ผู้ตามจะต้องฟังพาและเอาใจผู้มาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแข่งขันแย่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์การที่มี บรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทจะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ในกฎเกณฑ์ และระเบียบซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยาก ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก การเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะ พิจารณาว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อ ใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่ทำงานในบรรยากาศองค์การลักษณะนี้ ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้วองค์การจะหาคนมาแทนที่โดยทันที

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

Likert (1961, pp. 222-236) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งรูปแบบบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการ อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบบูรณาธิปไตย (Benevolent authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติการ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติการสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหาร วางนโยบายขององค์การไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. รูปแบบมีส่วนร่วม (Participative group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม

บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin & Stringer)

Litwin and Stringer (1968, pp. 188-190) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบใช้อำนาจ (Authoritarian climate) ซึ่งรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศ

เช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มบุคคลในองค์กร

2. บรรยากาศแบบสนับสนุน (Affinitive climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศที่มุ่งผลงาน (Achievement oriented climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลผลิต ความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) มีลักษณะสำคัญคือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศสององค์กรของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศสององค์กร จะมีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรของตน เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรู้ และเข้าใจในสภาพองค์กรในมิติของบรรยากาศในประเภทต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีบรรยากาศสององค์กรดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีบรรยากาศสององค์กรแตกต่างกันไปตามประเภทหรือข้อที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาทฤษฎีบรรยากาศสององค์กร 6 รูปแบบตามแนวคิดของฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin & Crofts) ดังนี้

ทฤษฎีบรรยากาศสององค์กรตามแนวคิดของฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin & Crofts)

Halpin and Crofts (1963, p. 35) ได้ศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษา สรุปได้ว่าบรรยากาศสององค์กรประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา 4 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 4 มิติ

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) คือการปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีการประสานงานและร่วมกันทำงาน ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเท่านั้น

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) คือปฏิบัติงานโดยขาดความคล่องตัวเพราะผู้บริหารให้ งานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงาน และมีระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นก่อให้เกิด ความยุ่งยากลำบากใจมากกว่าเป็นการอำนวยความสะดวก

1.3 มิติขวัญ (Esprit) คือการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยขวัญและกำลังใจที่ดี รักหมั่นคณะ ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) คือปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนม

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) คือการบริหารการที่คำนึงถึงแต่กฎระเบียบ ข้อบังคับตาม นโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อจะเป็นทางการมากกว่า การติดต่อเป็นรายบุคคล

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) คือการบริหารงาน โดยคำนึงถึงผลงานเป็น ใหญ่ ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บริหารอย่างเคร่งครัด การสื่อสารเป็นแบบสื่อสารทางเดียว และ ผู้บริหารจะไม่สนใจข้อมูลย้อนกลับจากใครทั้งสิ้น

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) คือการที่ผู้บริหารพยายามกระตุ้นหรือจูงใจให้ครู ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การก้าวหน้า โดยผู้บริหารจะไม่ใช้วิธีควบคุม แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่คนอื่นจะยึดถือและนำไปปฏิบัติได้

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) คือการที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูแบบคำนึงถึง ใจเขาใจเรา เป็นผู้มีเมตตากรุณา

จากพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาทั้ง 8 มิติ Halpin and Crofts (1963, pp. 35-48) สามารถจัดเป็นลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (The open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิก ในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดีมาก สมาชิกมีความสามัคคีช่วยเหลืองานเป็นอย่างดี สมาชิกมีงานทำ พอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล จึงทำให้ได้ผลงานที่ดี แต่ละคนมีความพึงพอใจ ในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การนั้น ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า มีบทบาทการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพ และเป็นที่ต้องการของบุคลากร นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือสมาชิกให้สามารถปฏิบัติงานได้ โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุมสมาชิก เพราะสมาชิกมีระเบียบวินัยดี และ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวกการบริหารงานและควบคุมสมาชิกยังมีอยู่แต่ยึดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน

บรรยากาศแบบแจ่มใสจึงเป็นที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุดและดีที่สุด (Halpin & Crofts, 1963, p. 38)

วัฒนพงษ์ คชปักษ์ (2558, หน้า 12) อธิบายว่า บรรยากาศแบบแจ่มใส หมายถึง บรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีขวัญกำลังใจ และมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคลากรครู คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแก่บุคลากร และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบแจ่มใส หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารวางตนเป็นที่น่าเคารพ แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์การ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุมบุคลากรเพราะบุคลากรมีระเบียบวินัย และสมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร บรรยากาศแบบนี้มีแนวโน้มที่สมาชิกได้รับความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน สมาชิกมีความสามัคคีและร่วมกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าตัวบุคคล ให้ความสำคัญระหว่างผู้บริหารและสมาชิกมีน้อย แต่ผู้บริหารจะให้โอกาสสมาชิกได้เลือกงานได้โดยอิสระและตามความสามารถของตนเอง ผู้บริหารจะแสดงความเมตตาปรานีและคอยช่วยเหลือคณะครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของสมาชิก พฤติกรรมของผู้บริหารแบบอิสระจะเข้มงวดมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส (Halpin & Crofts, 1963, p. 38)

ลำพงษ์ จันทร์ดวง (2552, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครู ครูมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นทีม ครูอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ของตน มีกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ครูได้รับความสะดวกในการขอใช้วัสดุอุปกรณ์ และทุกคนให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี

วัฒนพงษ์ คชปักษ์ (2558, หน้า 12) อธิบายว่า บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงานและได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม บุคลากรครู

ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร และได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบแจ่มใส แต่บุคลากรครูในองค์กรยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร สร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากร ให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานโดยอิสระตามความถนัดและสามารถของตน มีความเมตตาปราณีแก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและสร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราและคอยออกคำสั่งแก่สมาชิก ไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับสมาชิก แต่เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้สมาชิกมีความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นผลพลอยได้ เลยทำให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจเล็กน้อย สมาชิกร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมาชิกน้อย เพราะผู้บริหารมุ่งคำนึงถึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องสำเร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย (Halpin & Crofts, 1963, p. 40)

ถัดมา ภูหัดทำ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งผลงาน พยายามควบคุม ตรวจตรา นิเทศให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่ง ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด บุคลากรปฏิบัติงานจนล้นมือ มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย แต่ยังมีความร่วมมือระหว่างกัน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ผู้บริหารจะวางอำนาจสั่งการตลอดเวลา

นิศากร สนศิริ (2554, หน้า 5) อธิบายว่า บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้บุคลากรทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน แม้บุคลากรจะไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กัน แต่เนื่องจากมีผลงานก็สร้างความภูมิใจและพอใจกับบุคลากร

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะควบคุมและออกคำสั่งแก่บุคลากร จนไม่มีเวลาที่จะสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับบุคลากร ผู้บริหารมุ่งคำนึงถึงแต่ผลงาน ถือว่างานที่กำหนดให้ทำต้องสำเร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย อันเป็นผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและสมาชิกมีความสัมพันธ์ฉันมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้สมาชิกขาดความสามัคคีในการทำงาน สมาชิกไม่ค่อยมีงานทำ แต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว สมาชิกมีขวัญและกำลังใจปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์ฉันมิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวมปล่อยปละละเลย แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและไม่ทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก สมาชิกจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งตลอดเวลา (Halpin & Crofts, 1963, p. 40)

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ฉันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือการนิเทศงาน สมาชิกไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเมตตากรุณาแก่เพื่อนร่วมงาน โดยเน้นสัมพันธภาพที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน มากกว่าการเน้นการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยคำสั่ง กฎเกณฑ์ระเบียบ บุคลากรไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว บุคลากรมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขาดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างปล่อยปละละเลย แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The paternal climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารบริหารงานโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศการปฏิบัติงานของสมาชิกอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามจะสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรภายในกลุ่มสมาชิกแต่ความพยายามของผู้บริหารก็ประสบความสำเร็จเพราะสมาชิกไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สมาชิกในองค์กรแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรได้ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารชอบรวบเวลาปฏิบัติงานของสมาชิกมากกว่าอำนวยความสะดวก สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเสียทุกด้าน ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงแค่งู ๆ ปลา ๆ ทำให้สมาชิกเบื่อหน่าย และรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก (Halpin & Crofts, 1963, p. 42)

ธรรมสรณ์ บัวสาย (2551, หน้า 9) อธิบายว่า บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบการทำงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด โดยทำตัวเป็นผู้รู้เสียทุกอย่าง จึงไม่เชื่อใจและไว้วางใจคณะครู คณะครูเบือนหน้าต่อคำสั่ง คณะครูไม่สนิทสนมกัน ขวัญและกำลังใจต่ำ ผลงานประสบความล้มเหลว

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 9) อธิบายว่า บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์อันมิตร แต่ครูผู้สอนไม่ยอมรับถึงความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่งการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างใกล้ชิด ให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงาน แต่จะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถบริหารบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน

6. บรรยากาศแบบเข้มเขี้ยวหรือแบบปิด (The close climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล สมาชิกเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน สมาชิกขาดความสามัคคี ในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สมาชิก สมาชิกถูกควบคุมโดยระบบคัดออก ผู้บริหารและสมาชิกมีความสัมพันธ์น้อยมาก และผู้บริหรพยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้สมาชิกปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น และผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ผู้บริหารขาดความเมตตาและคิดสร้างสรรค์ และไม่เคยแสดงพฤติกรรมที่ดีให้ปรากฏแก่สมาชิก สมาชิกจึงมองผู้บริหารของตนว่าเป็นผู้บริหารจอมปลอม (Halpin & Crofts, 1963, p. 43)

นิศากร สนศิริ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า บรรยากาศแบบเข้มเขี้ยว หมายถึง บรรยากาศที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศ ที่ไม่พึงประสงค์และต้องรีบแก้ไข

สมเจตน์ วโรกร (2556, หน้า 9) อธิบายว่า บรรยากาศแบบเข้มเขี้ยว หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการบริหารงาน โดยขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร

บุคคล ครูผู้สอนเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน

วัฒนพงษ์ คชปักษ์ (2558, หน้า 13) อธิบายว่า บรรยากาศแบบซิมเซร่า หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของบุคลากรครู ในองค์กร บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรครูในองค์กร มีขวัญและกำลังใจต่ำ มีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากขาดความร่วมมือ ร่วมใจกัน การดำเนินงานขององค์กรไม่ราบรื่น มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบซิมเซร่าหรือแบบปิด หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์น้อยมาก เนื่องจากผู้บริหาร ขาดความเมตตา ไม่แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ไม่อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทำให้บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน บริหารงานโดย ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริงและพยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้ สมาชิกปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพึงพอใจของตนเท่านั้น

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำในสิ่งที่ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรจะตอบสนองความต้องการ ของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จากการศึกษาค้นคว้ามีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ไว้ดังนี้

วรันฐิยา ไชยลา (2550, หน้า 39) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่า เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่า จะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหาที่จะมีความมุ่งมั่นที่จะ เอาชนะ โดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ทอดย

ภัคพล นันตาวีราช (2551, หน้า 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่า เป็นความปรารถนาในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง โดยพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา มีความทะเยอทะยานเพื่อนำตนเองสู่ความสำเร็จ และมีความต้องการเป็นอิสระในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะ ทำให้ดีเลิศ เพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้

เอ็ดมุนด์ บังสรวง (2551, หน้า 16) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานการมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ การแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงและทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ

กรรณา ศรีรุณ (2552, หน้า 22) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงขับให้บุคคลที่จะประกอบพฤติกรรมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ให้ดีและมีประสิทธิภาพ

ณัฐฉิภา บุรณกุล (2552, หน้า 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ต้องการงานออกมามีประสิทธิภาพ โดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

นิตยา สิทธิเสื่อ (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาอันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554, หน้า 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

McClelland (1953, pp. 110-111) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Murray (1964, p. 19) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ความปรารถนาที่จะทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จ รักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกต่อการแข่งขันในทางบวก และเต็มใจที่จะลงแรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ

Nelson (1993, p. 141) ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเกี่ยวข้องกับ ความเก่ง การแข่งขัน จุดมุ่งหมายที่ท้าทาย การมุ่งมั่นไม่ลดละ และการอยากจะได้ชัยชนะ

Atkinson (1996, pp. 240-241) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล เมื่อการกระทำนั้นถูกประเมินเปรียบเทียบกับมาตรฐานสูงสุด ผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทาย หรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ

Robbins (2001, p. 162) ให้นิยามความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ การทำงานให้ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้กับบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และต้องใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหา โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและรอบคอบ มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งหาวิธีแก้ไขหากเกิดปัญหาขึ้นจากงานเหล่านั้น ตลอดจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรตั้งเป้าไว้ การสร้างแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างแรงผลักดันในการทำงาน ซึ่งแรงผลักดันนั้นอาจเป็นแรงผลักดันทั้งทางจิตใจและการได้รับการยอมรับจากสังคมการทำงาน การบริหารงานที่ดีไม่ได้เกิดจากการออกคำสั่งโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และยังคงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ เกิดการต่อต้านและไม่ทำตาม ทำให้การปฏิบัติงานโดยรวมเกิดความล้มเหลวได้ การทำงานไม่ใช่เพียงแค่ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานตามเท่านั้น แต่ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยและมีอิสระในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบในการทำงานที่ดีที่สุด คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือคนที่ต้องการงานเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด โดยการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบเพื่อทำงานที่ท้าทายและแข่งขันกับตัวเองอยู่ตลอดเวลา การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายแนวคิด ดังนี้

กิติ ยัคคานนท์ (2554, หน้า 121) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า ในการทำงานที่ทำให้มนุษย์อยากทำงาน จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ การทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา การทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรมและเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

มงคล ศัยยกุล (2556, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลทุกวัยสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าประเทศใจมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมที่จะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าได้ เพราะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561, หน้า 25) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงาน จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงานและผลักดันให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมที่จะทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ เพราะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

Atkinson (1966, pp. 166-167) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำ จนสำเร็จหรือไม่พอใจ เมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้และยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า จะต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ 1) แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จรวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อนซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) โอกาสของความสำเร็จ (Probability of success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว 3) คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive value of success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้นถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยากตรงกันข้ามถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่ายเขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

McClelland (1980, pp. 163-168) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุดและได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้ 1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate risk-taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวไม่ลังเลบุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงาน

ที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะ การทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้มันจะนำความพอใจมาสู่ตน 2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้อุคนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไปแต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ ทำท่ายหรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้วผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่น่าขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองและเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป 3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ 4) ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of result of decision) โดยไม่ใช่เพียง การคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุงทั้งในด้านของพฤติกรรม 5) มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาวเพราะ เล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ 6) มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational skills) เป็นสิ่งที่แมคคลีแลนด์เห็นว่า ควรจะมีแต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2555, หน้า 131) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องแรงผลักดัน (Force) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเรียกว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” (Achievement Motive) ของ McClelland (1961) จากการศึกษาวิจัยของ แมคคลีแลนด์ พบว่า นักธุรกิจ นักวิทยาศาสตร์และอาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าระดับปานกลาง นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองจะไม่เพียงแต่ต้องการกำไรเพื่อกำไรในธุรกิจการค้าของตนเท่านั้น แต่ต้องการกำไรเพื่อแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ในทางธุรกิจด้วย และกำไร เป็นเพียงตัวชี้ว่าการดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมากเพียงไร แต่ตัวมันเองไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญ แมคคลีแลนด์ ได้สรุปว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Needs

for achievement: n Ach) 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for affiliation: n Aff)
3) ความต้องการอำนาจ (Needs for power: n Power)

แมคคลีแลนด์ เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน n Ach เป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) สามารถนำไปใช้กระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จทำได้ โดยสรุปดังนี้

1. เขียนเป้าหมายการทำงานของตัวเองให้ชัดเจน (Put your goals in writing)
2. วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ (Make the goals challenging yet attainable)
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Have specific goals)
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง (Establish timetables) โดยมีระยะเวลาที่แน่นอนว่าจะประสบผลสำเร็จเมื่อไร
5. จัดลำดับเป้าหมาย (Establish priorities) ต้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานว่าอะไรสำคัญกว่ากัน
6. ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย (Review and revise your goals) มีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ ๆ

7. ให้รางวัลตนเอง (Reward yourself) ถ้าทำงานประสบความสำเร็จ
Atkinson (1966 อ้างถึงใน ประทีป โกลาวัลย์, 2545, หน้า 24) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำสำเร็จก็ได้ และเขายังกล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคย ประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อยเขาก็จะรู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive value of success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของ Sagie et al. (1996 อ้างถึงใน มัทนา เฟิงแจ่ม, 2550, หน้า 25) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์แบบดั้งเดิม (Traditional theory) เช่น ทฤษฎีของ Atkinson (1958; McClelland, 1961; McClelland et al., 1953) มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ มีโครงสร้างเป็นองค์ประกอบเดี่ยว (Unitary) แต่ในยุคปัจจุบันมีผลจากการวิจัยที่สนับสนุนว่าโครงสร้างของแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ Sagie et al. กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ว่า มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ

1. รูปแบบพฤติกรรมแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกในลักษณะ

1.1 มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถจึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 ความรู้สึกชอบงานยาก มีความพึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย

1.3 ชอบใช้ความคิด ชอบงานที่ต้องใช้ความคิด สติปัญญา

2. รูปแบบการทำท่าย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 แข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่กำกวม ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่องานและผลลัพธ์จากการทำงานของตน

2.2 การแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ทำท่าย พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทศนคติที่เห็นว่า การจัดการกับปัญหาเป็นสิ่งที่ทำท่ายน่าสนใจ พยายามแสวงหาวิถีทางแก้ปัญหา วางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาและเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิถีทางใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภูมิใจในความสำเร็จ

3. การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา แบ่งตามช่วงเวลา ออกเป็น

3 ระยะ

3.1 ก่อนการปฏิบัติ การเผชิญกับความไม่แน่นอน การประเมินความเสี่ยงก่อนการลงมือกระทำ

3.2 ระหว่างการปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การแสวงหาวิธีแก้ปัญหา

3.3 ภายหลังการปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตน ความต้องการได้รับความสำเร็จและไม่ต้องการความล้มเหลว

Spence and Helmreich (1983 อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพศาร, 2557, หน้า 7) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ ที่เรียกว่า The Spence-Helmreich model โดยแบ่ง องค์ประกอบของแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ในงาน ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction of work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่เป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จและการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง 2) ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ท้าทายและท้าทายความสามารถด้วยตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นแม้ผลงานจะไม่ดีเท่าผู้อื่น 3) ความต้องการการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์จะมีทิศทางไปในแนวเดียวกันและมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์สูง ก็จะส่งผลให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล่าวคือจะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างดี

จากทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์แตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ของ McClelland (1953, pp. 110-111) ซึ่งแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์นั้น ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรและเป็นแรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟส์ลัมฤทธิ์จำนวน มากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (McClelland, 1953 cited in Boone & Kurtz, 1992, p. 346) ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT))

เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) และ ความต้องการอำนาจ (Need for power) อธิบายได้ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)

ธัญชา ชาสงวน (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ได้รับการคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงาน ได้เต็มที่ทุกครั้ง และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

McClelland (1953, pp. 110-111) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

Herzberg (1959, pp. 60-63) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหา ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิด ความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

Maslow (1970, pp. 36-46) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตน เมื่อบุคคลได้มีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตของตนเองว่าจะเป็นตนว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลผู้นั้นจะพยายามผลักดันชีวิตของเขาให้เป็น ไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการของผู้บริหารที่จะคิด หาวิธีการใหม่ ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจ จดจ่ออยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ รวมถึงมีการการคาดการณ์ และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ และคิดเสมอว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)

นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 139) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร เช่นเดียวกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหาร องค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการของบุคลากร พนักงานลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

McClelland (1953, pp. 110-111) กล่าวว่า ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่า สถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

Maslow (1970, p. 170) กล่าวว่า ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

Alderfer (1972, p. 507) กล่าวว่า ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็น ความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือ การยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการความผูกพัน หมายถึง เป็นความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยการสัมพันธ์ภาพที่กระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานและเสริมแรงเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลดีรวมถึงรับฟังความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และใช้ความสัมพันธ์กับบุคคลสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power)

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 278) กล่าวว่า ความต้องการมีอำนาจ คือการที่ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงเป็นผู้มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุม บังคับ สั่งการบุคคลอื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงจึงพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งบุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เล็กลง อันตรายสูงเพื่อให้ตำแหน่งนั้น ผูกพันกับการมีอำนาจหน้าที่ (Authority) การมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตาม ความต้องการมีอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการอำนาจเพื่อจะได้ใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น

McClelland (1953, pp. 110-111) กล่าวว่า ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

Likert (1961, pp. 5-25) กล่าวว่า ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะส่งจากเบื้องบนหรือห้วงเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อยและลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายงานต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนเท่านั้น

Maslow (1970, pp. 122-144) กล่าวว่า ความต้องการมีชื่อเสียงและสรรเสริญ (Self-esteem needs) คือ ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ และรวมถึง

ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่อง ในสังคม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญ ในกิจการต่าง ๆ แล้ว เขาผู้นั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือ ด้วยเสมอ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการอำนาจ หมายถึง เป็นความต้องการ มีอำนาจของผู้บริหารเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขต ที่กำหนด มีความต้องการความเป็นผู้นำ สั่งการตามอำนาจหน้าที่และเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ให้ทันเวลากำหนด รวมถึงลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยไม่มีข้อยกเว้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นคว้าตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ตัวแปรต้น 3 ตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ นิภาพร พวงมี (2554) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ หัวข้อประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพหัวข้อประกอบอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ย อยู่ระดับสูง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับ ปานกลาง และพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนาย การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้ร้อยละ 6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร เอี่ยมปาน (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ พบว่า นักบิน มีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพ แบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบมีสติอยู่ในระดับมาก แต่บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา มะคะเรศ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพหัวข้อประกอบ พหุปัญญา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย เมืองพัทยา พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตัวแปรบุคลิกภาพแบบ หัวน้ใจ ตัวแปร บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และตัวแปรพหุปัญญาด้านภาษา มีความสัมพันธ์พหุคูณ

กับตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ .43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และร่วมกันพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ร้อยละ 19 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) ได้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้พฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิต พบว่า พนักงานมีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลาง และมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหวต่ำ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็น ได้จากงานวิจัยของของ อัมพร จักรกรวย (2552) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบรรยากาศใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล กวางคีรี (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบทุกตัว มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และผลการพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่สังเกตได้ขององค์ประกอบการจัดองค์การและการบริหาร ความเป็นมืออาชีพของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อนโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาฐ ม่วงแก้ว (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจัดการบุคคล และด้านการให้รางวัล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านความขัดแย้ง

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็น ได้จากงานวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการคำภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับสูง และกรสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านการมุ่งมั่นพยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง ส่วนความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788 สอดคล้องกับงานวิจัยของ การณันท์รัตนแสนวงษ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม สถานภาพและบทบาทสตรี และลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิ จิตการพ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้นด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมา ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นารินทร์ เดชสะท้อน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู

ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ชนชญา สังข์พญา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และการระบวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนา นาคมุสิก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเขาวนปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 ได้แก่ การกระตุ้นเขาวนปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

กิตติศักดิ์ ปัญโญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ตามลำดับ

อารี กังสานุกุล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 325 คน ใช้แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Hautala (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 439 คน และรองผู้บริหาร จำนวน 380 คน ในประเทศฟินแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับมาก

Kuhnert and Lewis (1987) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อ ผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้น ไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งคุณค่าคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียผลประโยชน์ของตนเองก้าวถึงจิตใจ ของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่ เพียงเพื่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนไปวัน ๆ อีกทั้งยังพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

Davis (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกันสำหรับเพศหญิง คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด คือ ความมั่นใจในตนเอง มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีความสำคัญกับภารกิจ เป็นนักสร้างทีม เห็นคุณค่า และสร้าง ความก้าวหน้า เต็มใจรับฟัง และยอมรับผู้อื่น อุปสรรคที่มักพบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมที่แตกต่าง ออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย กล่าวคือ เพศหญิงมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ต้องคอยดูแล คนในครอบครัว ด้วยความคาดหวังเช่นนี้จึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำน้อยลง อย่างไรก็ตามการเอาชนะอุปสรรคในข้อนี้สามารถทำได้โดยการใช้วิธีการยื่นกรานในจุดยืนของ

ตนเอง และยึดถือในคุณค่าและหลักการที่ถูกต้อง ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหญิง คือ การมีผู้คอยให้คำปรึกษา และการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวก

Lugo (1989 cited in Luthans, 2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมและความฉลาดทางอารมณ์

Ejimofo (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่และทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสามารถในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่าสามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ในขณะที่อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่น้อยกว่าจะไม่รับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า จำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์ใหญ่และปัจจัยด้านเพศไม่ใช่ตัวแปรที่มีนัยสำคัญในทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,319 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามอำเภอในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
(Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอในเขตรับผิดชอบของ สพป.ชบ.2

ขนาดอำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอพนัสนิคม	519	116
อำเภอพานทอง	301	68
อำเภอบ่อทอง	287	65
อำเภอเกาะจันทร์	212	48
รวม	1,319	297

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Costa and McCrae (1992, pp. 51-81) จำแนกบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) บุคลิกภาพแบบหัวน้าว 2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก 3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง 4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น 5) บุคลิกภาพแบบมีสติ ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, pp. 90-95) จำนวน 26 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 1 ดังนี้

5 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Halpin and Crofts (1963, p. 35) จำแนกบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) บรรยากาศแบบแจ่มใส 2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม 4) บรรยากาศแบบ

สนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวบรวมอำนาจ 6) บรรยากาศแบบเข้มเขี้ยวหรือแบบปิด ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, pp. 90-95) จำนวน 35 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ

McClelland (1953, pp. 110-111) จำแนกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ออกเป็น

3 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน 3) ความต้องการอำนาจ

ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, pp. 90-95)

จำนวน 19 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3 ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ

Bass and Avolio (1994, pp. 3-4) จำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้น

การใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, pp. 90-95) จำนวน 30 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 4 ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (ลิวน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539)

ผลการพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อมีค่าตั้งแต่ .60-1.00 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---|
| 5.1 ดร.สถาพร พุทธิพิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.2 ดร.ธนวิน ทองแพง | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5.3 ดร.ภักดิ์ภูฏ์ สมพงษ์ธรรม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

- 5.4 ดร.กันธอร กุลบุตรดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเขานาพุทธาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
- 5.5 นายสมศักดิ์ ค้วงเจริญ ผู้อำนวยการ โรงเรียน โพธิ์สัมพันธ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง .60-1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ เนื่องจากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

- 7.1 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70-.85
- 7.2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .76-.86
- 7.3 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .74-.88
- 7.4 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .73-.89
8. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้
- 8.1 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94
- 8.2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93
- 8.3 แบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95
- 8.4 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้บริหาร โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยัง โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป
3. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้
 - 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบริหาร อยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบริหาร อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัด 5 ระดับ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด นำมาเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

7. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใช้เกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
6. หาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียด
ในการดำเนินการ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน การแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_1	แทน ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว
X_2	แทน ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก
X_3	แทน ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง
X_4	แทน ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น
X_5	แทน ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ
X_6	แทน ด้านบรรยากาศแจ่มใส
X_7	แทน ด้านบรรยากาศแบบอิสระ
X_8	แทน ด้านบรรยากาศแบบควบคุม
X_9	แทน ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม
X_{10}	แทน ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ
X_{11}	แทน ด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็ง
X_{12}	แทน ด้านความต้องการความสำเร็จ
X_{13}	แทน ด้านความต้องการความผูกพัน
X_{14}	แทน ด้านความต้องการอำนาจ
Y	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
\hat{Y}	แทน คะแนนพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
Z	แทน คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 25

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	4.11	0.66	มาก	1
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	3.98	0.61	มาก	4
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	4.05	0.55	มาก	2
4. ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น	3.77	0.90	มาก	5
5. ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ	4.05	0.58	มาก	3
รวม	3.99	0.47	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.91	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตาม ความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่	4.20	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารมีปัญหาได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน อยู่บ่อยครั้ง	4.18	0.94	มาก	2
4. ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ	4.16	0.92	มาก	3
รวม	4.11	0.66	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีปัญหาได้เถียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลและตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ชอบเข้าสังคม และอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นเป็นหมู่คณะ	3.87	0.94	มาก	4
2. ผู้บริหารมักจะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น	3.99	0.85	มาก	2
3. ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ได้อย่าง คล่องแคล่ว	4.34	0.79	มาก	1
4. ผู้บริหารชอบกิจกรรมที่ต้องอาศัยความกล้าแสดงออก	3.89	0.84	มาก	3
5. ผู้บริหารสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ได้อย่างรวดเร็ว	3.83	0.86	มาก	5
รวม	3.98	0.61	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารมักจะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ผู้บริหารชอบกิจกรรมที่ต้องอาศัยความกล้าแสดงออก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ชอบเข้าสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ ผู้บริหารสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์	3.76	0.85	มาก	5
2. ผู้บริหารสนใจการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นเสมอ	4.09	0.75	มาก	3
3. ผู้บริหารสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้ กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.31	0.80	มาก	1
4. ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรม ต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน	4.31	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีการแสดงออกอย่าง เหมาะสม	3.81	0.94	มาก	4
รวม	4.05	0.55	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ
และนำมาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจาก
การฝึกอบรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสนใจการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ของผู้
อื่นเสมอ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีการแสดงออกอย่าง
เหมาะสม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการและมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานในทีมจะสามารถ รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองได้	3.97	0.83	มาก	1
2. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความจริงใจ และปฏิบัติ ต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา	3.88	0.89	มาก	3
3. ผู้บริหารยึดหลักการทำงาน โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.89	0.88	มาก	2
4. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่กำลังรู้สึก ท้อแท้เสมอ	3.45	1.47	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคล อื่น ๆ	3.65	1.19	มาก	4
รวม	3.77	0.90	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานในทีม
จะสามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองได้ ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดย
คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความจริงใจ และปฏิบัติต่อ
ผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ ผู้บริหารให้กำลังใจ
ผู้ร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.05	0.76	มาก	2
2. ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตาม ความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่	3.92	0.88	มาก	3
3. ผู้บริหารมีปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน อยู่บ่อยครั้ง	3.92	0.88	มาก	3
4. ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ	4.30	0.82	มาก	1
รวม	4.05	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลา ในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยที่อันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากันคือ ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส	4.00	0.66	มาก	3
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	3.91	0.75	มาก	5
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	4.16	0.66	มาก	1
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	3.94	0.73	มาก	4
5. ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ	3.88	0.75	มาก	6
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็ง	4.08	0.73	มาก	2
รวม	4.00	0.52	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบ
เข้มแข็ง ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบอิสระ
ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก ในองค์กร	4.10	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารวางตนเป็นที่เคารพ น่าเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงาน และสมาชิกในองค์กร	3.99	0.86	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว	3.92	0.83	มาก	3
รวม	4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
ที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ผู้บริหารวางตนเป็นที่เคารพ น่าเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์กร
ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว
ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.94	0.86	มาก	1
2. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานได้ โดยอิสระ โดยพิจารณาตามความสามารถของ บุคคลนั้น ๆ	3.88	0.87	มาก	3
3. ผู้บริหารออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ เพื่อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก	3.91	0.86	มาก	2
รวม	3.91	0.75	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารออกกฎเกณฑ์หรือ
ระเบียบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร
ได้เลือกงานได้โดยอิสระ โดยพิจารณาตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเคร่งครัด	4.06	0.83	มาก	4
2. ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว	4.21	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น	4.15	0.95	มาก	3
4. ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร	4.21	0.86	มาก	2
รวม	4.16	0.66	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน
เพียงอย่างเดียว ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงานของ
ผู้บริหาร ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ผู้บริหาร
ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานในองค์กร	3.95	0.88	มาก	1
2. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มากกว่า การเน้นการบริหารงานในองค์กร	3.95	0.88	มาก	1
3. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลใน ครอบครัวเดียวกัน	3.91	0.88	มาก	3
รวม	3.94	0.73	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อ
ผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการเน้นการบริหารงานใน
องค์กร ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงาน ที่สมาชิกรับผิดชอบ	3.92	0.89	มาก	1
2. ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน	3.90	0.88	มาก	2
3. สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และ ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน	3.84	0.90	มาก	3
รวม	3.88	0.75	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจในการ
ตัดสินใจตามขอบเขตงานที่สมาชิกรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและ
อุปสรรคในการทำงาน สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำเพราะ
ขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านบรรยากาศแบบชิมเซร่าหรือแบบปิด โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบชิมเซร่าหรือแบบปิด	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตาม	4.09	0.88	มาก	3
2. ผู้บริหารขาดความเมตตาและขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการบริหารงาน	4.03	0.91	มาก	4
3. ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์กัน น้อยมาก	4.10	0.91	มาก	2
4. ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงานแท้จริง	4.11	0.89	มาก	1
รวม	4.08	0.73	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบรรยากาศแบบชิมเซร่า โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงาน
โดยขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริง ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์
กันน้อยมาก ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ผู้บริหาร
ขาดความเมตตาและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.10	0.54	มาก	2
2. ด้านความต้องการความผูกพัน	3.92	0.67	มาก	3
3. ด้านความต้องการอำนาจ	4.22	0.59	มาก	1
รวม	4.08	0.49	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ความต้องการความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการความสำเร็จ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.46	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความคิดเสมอว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า	4.18	0.62	มาก	2
3. ผู้บริหารจะพยายามจดจ่อ เมื่อต้องทำงานที่ยากจนกว่าจะสำเร็จ	4.14	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.87	0.96	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการคาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ	3.83	0.93	มาก	5
รวม	4.10	0.54	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีความคิดเสมอว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า ผู้บริหารจะพยายามจดจ่อ เมื่อต้องทำงานที่ยากจนกว่าจะสำเร็จ ผู้บริหารชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารมีการคาดการณ์ และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ความต้องการความผูกพัน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการความผูกพัน	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ด้วยกัน	3.82	0.92	มาก	4
2. ผู้บริหารมีความต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.25	0.90	มาก	1
3. ผู้บริหารให้การเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ได้ผลดี	3.89	1.00	มาก	2
4. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นใน การบริหารงาน	3.85	0.90	มาก	3
5. ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและเป็นกันเองกับ ผู้ร่วมงาน	3.77	0.96	มาก	5
รวม	3.92	0.67	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความต้องการเป็น
ที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บริหารทำให้
ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน
ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ความต้องการอำนาจ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการอำนาจ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารต้องการมีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น	4.26	0.78	มาก	4
2. ผู้บริหารสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	4.14	0.73	มาก	5
3. ผู้บริหารลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียนโดยไม่มีกรยกเว้น	4.02	0.79	มาก	6
4. ผู้บริหารเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ทันเวลา กำหนด	4.34	0.81	มาก	1
5. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร	4.28	0.81	มาก	3
6. ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ และหน้าที่ภายใน ขอบเขตที่กำหนด	4.31	0.82	มาก	2
รวม	4.22	0.59	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน
ให้ทันเวลา กำหนด ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ และหน้าที่ภายในขอบเขตที่กำหนด ผู้บริหาร
ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องการมีอำนาจ
เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้บริหารสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารลงโทษ
ผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนโดยไม่มีกรยกเว้น ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 25 ถึงตารางที่ 29

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.67	มาก	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	0.74	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.53	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.59	มาก	1
รวม	3.96	0.54	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.18	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานเกิด ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	3.78	0.92	มาก	6
3. ผู้บริหารมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงาน อย่างชัดเจน	3.93	0.87	มาก	2
4. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา	3.85	0.88	มาก	4
5. ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถ เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้	3.87	0.93	มาก	3
6. ผู้บริหารกระทำตนให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา	3.82	0.93	มาก	5
รวม	3.90	0.67	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้น
ให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารมีเป้าหมายและอุดมการณ์
ในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรค
ต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ผู้บริหารกระทำตนให้ผู้ร่วมงาน
เกิดความศรัทธา ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานเกิด ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	3.84	0.86	มาก	2
2. ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	3.80	0.95	มาก	5
3. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ๆ	3.91	0.87	มาก	1
4. ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.81	0.90	มาก	4
5. ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.82	0.88	มาก	3
รวม	3.84	0.74	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ๆ ผู้บริหารแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวและตระหนักถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.84	0.88	มาก	7
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.81	0.93	มาก	8
3. ผู้บริหารชี้แนะให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนา	3.89	0.92	มาก	6
4. ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายมุม	3.93	0.89	มาก	5
5. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.20	0.64	มาก	2
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.30	0.78	มาก	1
7. ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม	4.11	0.74	มาก	3
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องที่ทำหายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน	4.10	0.69	มาก	4
รวม	4.02	0.53	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้
ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ
ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ผู้บริหารกระตุ้นให้
ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหาร
ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายมุม ผู้บริหารชี้แนะให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อ

พัฒนา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหาร สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มากกว่าในฐานะที่เป็นผู้ร่วมงานคนหนึ่งเท่านั้น	4.02	0.74	มาก	4
2. ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร	3.76	0.90	มาก	5
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ	4.29	0.82	มาก	1
4. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.11	0.75	มาก	3
5. ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.22	0.91	มาก	2
รวม	4.08	0.59	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นผู้ร่วมงานคนหนึ่งเท่านั้น ผู้บริหาร ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	Y
X_1	1.00														
X_2	-.05	1.00	.												
X_3	.32**	.60**	1.00												
X_4	-.22**	.78**	.48**	1.00											
X_5	.05	.69**	.65**	.69**	1.00										
X_6	-.03**	.69**	.57**	.77**	.66**	1.00									
X_7	-.12*	.72**	.52**	.81**	.65**	.77**	1.00								
X_8	.41**	.28**	.46**	.15**	.35**	.25**	.24**	1.00							
X_9	-.04	.62**	.55**	.75**	.65**	.68**	.68**	.13*	1.00						
X_{10}	-.04	.63**	.50**	.71**	.58**	.68**	.70**	.19**	.68**	1.00					
X_{11}	.35**	.29**	.42**	.19**	.28**	.24**	.25**	.60**	.23**	.31**	1.00				
X_{12}	.16**	.60**	.53**	.64**	.59**	.66**	.68**	.36**	.61**	.61**	.40**	1.00			
X_{13}	-.10	.71**	.54**	.78**	.65**	.69**	.70**	.24**	.69**	.67**	.33**	.66**	1.00		
X_{14}	.40**	.32**	.55**	.17**	.45**	.33**	.23**	.50**	.25**	.33**	.51**	.43**	.37**	1.00	
Y	.02	.74**	.62**	.80**	.72**	.77**	.81**	.35**	.68**	.71**	.40**	.72**	.77**	.45**	1.00

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว (X_1) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .02 ($r_{x_1y} = .02$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_2) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .74** ($r_{x_2y} = .74$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_3) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .62** ($r_{x_3y} = .62$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
4. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .80** ($r_{x_4y} = .80$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
5. ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .72** ($r_{x_5y} = .72$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
6. ด้านบรรยากาศแจ่มใส (X_6) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .77** ($r_{x_6y} = .77$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
7. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .81** ($r_{x_7y} = .81$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
8. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_8) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .35** ($r_{x_8y} = .35$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

9. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_9) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .68** ($r_{xy} = .68$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

10. ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (X_{10}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .71** ($r_{xy} = .71$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

11. ด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็ง (X_{11}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .40** ($r_{xy} = .40$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

12. ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .72** ($r_{xy} = .72$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

13. ด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .77** ($r_{xy} = .77$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

14. ด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .45** ($r_{xy} = .45$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ปัจจัย	R	R ²
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว (X_1)	.02*	.00
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_2)	.74*	.55
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_3)	.62*	.38
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4)	.80*	.64
ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5)	.72*	.52
ด้านบรรยากาศแจ่มใส (X_6)	.77*	.59
ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7)	.81*	.66
ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_8)	.35*	.12
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_9)	.68*	.46
ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (X_{10})	.71*	.50
ด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร้า (X_{11})	.40*	.16
ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12})	.72*	.51
ด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13})	.77*	.59
ด้านความต้องการอำนาจ (X_{14})	.45*	.20
รวม	.61*	.37

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ก่อนการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับกรณีตัวแปรทำนาย ต้องไม่สัมพันธ์กันเองมากเกินไป โดยทดสอบค่า *Tolerance* และค่า *VIF* พบผล ดังตารางที่ 32 ถึง ตารางที่ 35

ตารางที่ 32 ค่า *Tolerance* และค่า *VIF* ของตัวแปรอิสระในปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา		
ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว (X_1)	.57	1.74
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_2)	.31	3.26
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_3)	.37	2.72
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4)	.16	6.36
ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5)	.34	2.98
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา		
ด้านบรรยากาศแจ่มใส (X_6)	.29	3.42
ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7)	.25	4.05
ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X_8)	.50	1.99
ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม (X_9)	.33	3.03
ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (X_{10})	.38	2.67
ด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็ง (X_{11})	.52	1.91
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		
ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12})	.38	2.63
ด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13})	.29	3.45
ด้านความต้องการอำนาจ (X_{14})	.48	2.10

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่า ไม่ต่ำกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงการใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอย

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	7	71.02	10.15	181.04*	.00
ความคลาดเคลื่อน	289	16.20	.06		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการ
ความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4)
ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบซึมเศร้า (X_{11}) ปัจจัยด้าน
บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 34 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด
จากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละของการพยากรณ์
1	X_7	.81*	.66	66.20
2	$X_7 X_{13}$.86*	.76	74.50
3	$X_7 X_{13} X_{14}$.88*	.78	78.00
4	$X_7 X_{13} X_{14} X_4$.90*	.80	80.20
5	$X_7 X_{13} X_{14} X_4 X_{12}$.90*	.81	80.80
6	$X_7 X_{13} X_{14} X_4 X_{12} X_{11}$.90*	.81	81.10
7	$X_7 X_{13} X_{14} X_4 X_{12} X_{11} X_5$.90*	.81	81.40

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่ง (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 7 ปัจจัยเท่ากับ .90 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40

ตารางที่ 35 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
X_7	.24	.03	.32	6.85*	.00
X_{13}	.11	.04	.14	3.08*	.00
X_{14}	.14	.03	.15	4.49*	.00
X_4	.16	.03	.27	4.82*	.00
X_{12}	.10	.04	.10	2.44*	.00
X_{11}	.06	.02	.08	2.47*	.01
X_5	.08	.04	.09	2.13*	.03
ค่าคงที่	.45	.13	-	3.54*	.00
$R = .90$		$R^2 = .81$		$S.E.est. = .24$	

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวแปร กับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเท่ากับ .90 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .24 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .32

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบชิมเซร่า (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .451 + .235 (X_7) + .112 (X_{13}) + .143 (X_{14}) + .161 (X_4) + .096 (X_{12}) + .056 (X_{11}) + .080 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .323 (X_7) + .139 (X_{13}) + .154 (X_{14}) + .268 (X_4) + .096 (X_{12}) + .076 (X_{11}) + .085 (X_5)$$

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบชิมเซร่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ด้านบุคลิกภาพแบบ แสดงออก ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ด้านบรรยากาศแบบ อิสระ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบ รวบอำนาจ ด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่ง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70-.85, .76-.86, .74-.88 และ .73-.89 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94, .93, .95 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) จากนั้นทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุป

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีปัญหาได้เอียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลและดึงเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน

1.1.2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารมักจะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ผู้บริหารชอบกิจกรรมที่ต้องอาศัยความกล้าแสดงออก ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ชอบเข้าสังคม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ ซึ่งค่าเฉลี่ยต่างกันแค่.02 ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

1.1.3 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสนใจการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นเสมอ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการและมีความคิดสร้างสรรค์

1.1.4 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานในทีมจะสามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองได้ ผู้บริหารยึดหลักการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความจริงใจ และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้เสมอ

1.1.5 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับผู้บริหารมีปัญหาได้เท่ากับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบชิมคร่ำ ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.2.1 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ผู้บริหารวางตนเป็นที่เคารพ น่าเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว

1.2.2 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานได้โดยอิสระ โดยพิจารณาตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

1.2.3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารออกคำสั่งโดยไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

1.2.4 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการเน้นการบริหารงานในองค์กร ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

1.2.5 ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่

สมาชิกรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน

1.2.6 ด้านบรรยากาศแบบซิมเสร์หรือแบบปิด โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริง ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์กันน้อยมาก ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารขาดความเมตตา และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการ ความผูกพัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สรุปผล ได้ดังนี้

1.3.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ผู้บริหารมีความคิดเสมอว่าความสำเร็จของงานคือผลตอบแทนที่คุ้มค่า ผู้บริหารจะพยายาม จดจ่อ เมื่อต้องทำงานที่ยากจนกว่าจะสำเร็จ ผู้บริหารชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วย ตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการคาดการณ์ และวางแผนก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ

1.3.2 ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น ในการบริหารงาน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจ และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.3.3 ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ทันเวลา กำหนด ผู้บริหาร ใช้อำนาจตามสิทธิ และหน้าที่ภายในขอบเขตที่กำหนด ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความ เหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร มีค่าใกล้เคียงกันมากกับผู้บริหารต้องการมีอำนาจเพื่อ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งค่าเฉลี่ยต่างกันแค่ .02 ผู้บริหารสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ โรงเรียน โดยไม่มีการยกเว้น

2. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ผู้บริหารกระทำตนให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายมุม ผู้บริหารชี้แนะให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็น

ผู้ร่วมงานคนหนึ่งเท่านั้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงค่าความสัมพันธ์สามลำดับแรก และลำดับสุดท้าย คือ

3.1.1 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .81** ($r_{xy} = .81$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

3.1.2 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .80** ($r_{xy} = .80$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3.1.3 ด้านบรรยากาศแจ่มใส (X_6) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .77** ($r_{xy} = .77$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3.1.4 ด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .77** ($r_{xy} = .77$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

5.1 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มงวด ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยพบว่า มี 7 ปัจจัยเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มงวด และปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ปัจจัย เท่ากับ .90 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .451 + .235 (X_1) + .112 (X_{13}) + .143 (X_{14}) + .161 (X_4) + .096 (X_{12}) + .056 (X_{11}) + .080 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .323 (X_1) + .139 (X_{13}) + .154 (X_{14}) + .268 (X_4) + .096 (X_{12}) + .076 (X_{11}) + .085 (X_5)$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารงานนั้นเกิดจากบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ (ชนินทร์ เจริญมาก, 2559, หน้า 85) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร สารณีย์ (2556, หน้า 71) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีปัญหาได้เดียวกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจเกิดความเครียดจากการทำงาน และมีอาการเหนื่อยล้า จึงส่งผลให้เกิดอารมณ์ที่แปรปรวน วิตกกังวล ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีความคิดที่ขาดเหตุผลได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นทีรัช เกรียงชัยพร (2552, หน้า 117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร เซวาน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพที่งาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.1.2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารมักจะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ผู้บริหารชอบกิจกรรมที่ต้องอาศัยความกล้าแสดงออก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแสดงออกมีความสำคัญและ

จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการนำไปใช้ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพทุกระดับทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านบวกมักจะทำงานอย่างมีความสุข มองโลก ในแง่ดี อารมณ์ดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อต้องปรึกษา ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารกลุ่มนี้มักเข้าไปคุยได้ง่ายกว่าและเข้าใจได้มากกว่า ดังที่ Eysenck (1970, p. 79) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่มีอัยาศัยดี มีความเป็นมิตร ชอบเข้าสังคม มีเพื่อนมาก อยากพูดคุยกับผู้อื่น ชอบทำกิจกรรมที่มีความตื่นเต้น มักชอบแสดงตก ขบขันให้เกิดเสียงหัวเราะไม่มีความวิตกกังวล ชอบความสนุกสนานร่าเริง มีความสุข และมักเป็น ผู้ที่มองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญญาณี สุจินดาภิษัย (2556, หน้า 136) การยอมรับ ตนเองและบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บุคลิกภาพด้าน การแสดงออกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดาว คชพลายุกต์ (2555, หน้า 135) ได้วิจัยเรื่องการทำหน้าที่ของครอบครัว บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และ พฤติกรรมการช่วยเหลือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นทีรัช เกรียงชัยพร (2552, หน้า 117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้วงค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เซวาน์อารมณ์ตามแนวคิด ของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ และ นำมาปรับใช้กับการทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสนใจการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่น เสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันนี้จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างนี้จึงมีความสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหาร เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสนใจกับทุกสิ่งรอบตัว ยอมรับความคิด ของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ สนใจแนวคิดใหม่ ๆ โดยพร้อมที่จะทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อย่างมั่นใจ ดังที่ Howard and Howard (1993, p. 6) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มิโลกกว้าง ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว มีความสงสัยใคร่รู้หลงใหลในสิ่งใหม่ ๆ หรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ชอบและสนใจในสิ่งที่แปลกใหม่ เป็นนักเสรีนิยม ทั้งนี้ไม่ใช่หมายความว่า คนเหล่านี้เป็นคนไม่มีกฎเกณฑ์ แต่เป็นคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหา

ได้อย่างชาญฉลาด ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง อยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีโลกแคบ ยึดถือกฎระเบียบเป็นสำคัญ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงคุ้นเคยกับสิ่งเดิม ๆ รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัวหรือคนรู้จัก เป็นนักอนุรักษ์นิยม แต่ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นคนเผด็จการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญฺาวุฒิ สุจินดามณีชัย (2556, หน้า 136) การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้องประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐดาว คชพลายุกต์ (2555, หน้า 135) ได้วิจัยเรื่องการทำหน้าที่ของครอบครัว บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการช่วยเหลือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นทีรัช เกียรติชัยพร (2552, หน้า 121) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้องประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เซวาร์นอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพที่งาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานในทีมจะสามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองได้ ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความจริงใจ และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นคนที่เชื่อมั่นในทีมงานของตน มีความยืดหยุ่นสูง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญฺาวุฒิ สุจินดามณีชัย (2556, หน้า 136-137) การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้องประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัฐดาว คชพลายุกต์ (2555, หน้า 135) ได้วิจัยเรื่องการทำหน้าที่ของครอบครัว บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการช่วยเหลือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน

ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน และมีความวิตกกังวล เมื่อมีอารมณ์โกรธจึงไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้เท่าที่ควร ดังที่ Howard and Howard (1993, p. 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตและให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติต่ำ จะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิต แต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญวูฒิ สุจินตคามณีชัย (2556, หน้า 136) การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นทีรัช เกรียงชัยพร (2552, หน้า 122-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้วงองค์ประกอบของคอสตาและแมคเกอร์ เซวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพที่งาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค พบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบชิมเสิร์ฟหรือแบบปิด ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ตามลำดับ ส่วนด้านสุดท้าย คือ บรรยากาศแบบรวบอำนาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้วิธีการชี้แจงรายละเอียดให้คณะครูรับรู้ในเป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนในการทำงาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น และมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยคณะครูทุกคนให้การยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ดังที่ Steers (1977, pp. 104-110) กล่าวไว้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การหรือบรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน และยังมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ สอดคล้องกับการวิจัยของ วรณัฐ รักธรรม (2558, หน้า 64) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสภวิทยเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

มัธยมศึกษาสภานศึกษาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร ผู้บริหารวางตนเป็นที่เคารพ น่าเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้สมาชิกในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน โดยผู้บริหารคอยให้การช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกอยู่ห่าง ๆ ทำให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัว และได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 2-5) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรแบบแจ่มใสหรือแบบเปิดเป็นสภาพบรรยากาศที่ดีที่สุด เพราะเป็นบรรยากาศที่สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดีมากคณะครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดีครูมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลจึงทำให้ได้ผลงานที่ดี แต่ละคนมีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้น ๆ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า มีบทบาทการบริหารดีเด่นถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เป็นที่เคารพและเป็นที่ต้องการของคณะครู นอกจากนี้ยังให้การช่วยเหลือคณะครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องคอยออกคำสั่งหรือควบคุมและนิเทศงานบ่อยนัก เพราะคณะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการอำนวยความสะดวก บริหารงานและควบคุมคณะครูยังมีอยู่แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานจึงมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ นามมุงคุณ (2553, หน้า 126) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานได้โดยอิสระ โดยพิจารณาตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้โอกาสบุคลากรมีอิสระในการเลือกงานที่ตนถนัด ได้อย่างอิสระ โดยพิจารณาจากความสามารถของบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บรรยากาศลักษณะนี้มีแนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์มากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับจากผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croftl (1963, p. 7) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบรรยากาศแบบเข้มใส โรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบอิสระจะเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จึงทำให้ครูมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีขวัญกำลังใจสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน งานจึงสัมฤทธิ์ผล ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจแก่ครูเกือบทั้งหมด ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนความคิดเห็นของครู และเต็มใจจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานตามมติข้อตกลงร่วมกัน ส่งเสริมแนวความคิดสร้างสรรค์ของครูและทำให้ครูกล้าเสนอความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัย ลำพงษ์ จันทรดวง (2552, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา ชินนะพงศ์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นามมุงคุณ (2553, หน้า 127) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแวง จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทั้งด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นเลิศ ผู้บริหารจึงมีการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกาต่าง ๆ ให้กับคณะครูในโรงเรียนยึดปฏิบัติ และนำไปสู่

การสร้างผลงานสู่สากล ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นการมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของผลงาน มีการควบคุม ตรวจสอบ และสั่งการให้คณะครูทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้คณะครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ชนุดม จันทร์สุวรรณ (2551, หน้า 48) กล่าวว่า บรรยากาศที่มีผู้บริหารบริหารงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานมาก คอยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ส่วนครูต้องคอยรับคำสั่งจากผู้บริหาร และปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเกิดจาก โครงสร้างของโรงเรียน ชับซ้อน งานยุ่งยาก ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูน้อยไป หรือผู้บริหารเคยสร้างพระคุณ ให้ความกรุณาปราณีแก่ครูสูง จึงมีโอกาสร่วมวัฒนธรรมควบคุมและสั่งการตามความพึงพอใจของตนเองเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุณิสา ชินนะพงศ์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสากร สนศิริ (2554, หน้า 56) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เป็นบรรยากาศแบบควบคุม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มากกว่าการเน้นการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะบริหารงาน โดยคำนึงถึงใจเขาใจเรา ทำให้การบริหารงานเป็นไปในลักษณะประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และเมื่อผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและพัฒนาโรงเรียนให้สู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ลำพองษ์ จันทร์ดวง (2552, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุณิสา ชินนะพงศ์ (2552, หน้า 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษสุดา รักษาภักดี (2552, หน้า 84) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 มีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนเป็นแบบสนิทสนม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่สมาชิกรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารบริหารงานอย่างจริงจัง มุ่งเน้นที่ผลงานเป็นหลัก และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม แต่ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้ร่วมงานขาดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft (1963, pp. 2-5) ที่กล่าวว่า บรรยากาศรวบอำนาจ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างจริงจังบริหารงานโดยใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุม นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิดประดุจเงาตามตัว ผู้บริหารพยายามจะสร้างสัมพันธ์ภายในกลุ่มคณะครู แต่ความพยายามของผู้บริหารประสบความสำเร็จน้อย เพราะคณะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร คณะครูแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ และผู้บริหารไม่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์กันที่มีตรรกกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภริษา ยศกรธราดล (2558, หน้า 62) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2.6 ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขี้ยวหรือแบบปิด โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริงผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์กันน้อยมาก

ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารขาดความเข้าใจในการบริหารงานอย่างแท้จริงเนื่องจากขาดความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารตั้งกฎระเบียบข้อบังคับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย วัฒนพงษ์ คชปักษ์ (2558, หน้า 127) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศแบบชิมเซวหรือแบบปิด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ครูขาดความสุขในการปฏิบัติงาน และครูขาดความพึงพอใจต่อสถานศึกษา และผลงานของตนเอง ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ถ้ามนุษย์ปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มากขึ้น ดังที่ Herman (1970, p. 22) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำสิ่งที่ยาก ต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเอง โดยการบรรลุความสำเร็จ ในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา พันธุ์สิงสอน (2555, หน้า 60) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 18 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าวางแผนเกี่ยวกับการเรียนของตนเพื่ออนาคตจะได้ศึกษาต่อในด้านที่ต้องการ ข้าพเจ้าเตรียมวางแผนการเรียนตั้งแต่เปิดภาคเรียนในวันแรกเพื่อจะได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และข้าพเจ้าปรารถนาที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าหมัดกำลังใจที่จะเรียนเมื่อรู้ว่าตนเองด้อยกว่าเพื่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษินี เอกสาตรา (2551, หน้า 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้าน

ทุกด้าน อยู่ในระดับสูง และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด โดยรวมพบว่า พนักงานมีระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการผูกพัน และด้านความต้องการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีความคิดเสมอว่าความสำเร็จของงาน คือผลตอบแทนที่คุ้มค่า ผู้บริหารจะพยายามจดจ่อ เมื่อต้องทำงานที่ยากจนกว่าจะสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งด้านเทคโนโลยี และความเป็นอยู่ของบุคลากร ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมากมาย ผู้บริหารจึงมีความพยายามที่จะบริหารองค์กรของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยคำนึงเสมอว่าความสำเร็จของงาน จะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังที่ มาร์โลว์ (Maslow) กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จสูงสุดของมนุษย์คือการได้รับการตอบสนองโดยการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และท้าทายความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ พงษ์โสภณ (2551, หน้า 63) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงาน กระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3.2 ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้การเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าความผูกพันเป็นสัญญาณแห่งสันติภาพและความสำเร็จ ผู้บริหารจึงสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้ร่วมงาน โดยการชื่นชมเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการ ผูกพัน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ด้านความต้องการความอำนาจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ให้ทันเวลากำหนด ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตที่กำหนด ผู้บริหาร ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยยกระดับตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารจะคำนึงถึงการใช้อำนาจ ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ พงษ์โสภา (2551, หน้า 63) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์พัฒนาปีโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงาน กระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนา ตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ประกอบกับมีการปฏิรูปการศึกษา และ การที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมอาเซียน ทำให้ต้องมีการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยินดี ที่จะร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, pp. 14-15) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการทำให้ผู้ตามเกิดตระหนัก ในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ลิงห์โตทอง (2550, หน้า 65) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (2550, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำในการใช้อิทธิพลจูงใจให้เกิดการยอมรับนับถือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ ชาติหาญ (2550, หน้า 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้บริหารแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยินดีอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอยู่เสมอ และกล่าวแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffiths (1956, pp. 243-253) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวนั้น สิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัดคือ ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือ เพื่อให้งานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990, p. 10) ที่กล่าวว่า การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตามและร่วมพัฒนาในห้วงการประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฤมณ พันธุ์เวียง (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่าย

วังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีทักษะกระบวนการในการบริหาร โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass, 1985, pp. 14-15) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌอนมณ พันธ์ุเวียง (2556, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแสดงแง่คิดต่าง ๆ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผล และหลักฐานในการแก้ปัญหา ตามลำดับ

2.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จึงผลักดันให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยผู้บริหารมีนโยบายบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดหน้าที่การบริหารงานอย่างชัดเจน ยึดหลักความถนัดและเหมาะสม โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและ

ความรู้ความสามารถ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, pp. 14-15) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌนุมน พันธ์เวียง (2556, หน้า 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารทั้งด้านไหวพริบปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การรู้ทันคน ทันเหตุการณ์ รอบรู้ กล้าได้กล้าเสีย กล้าเสี่ยง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ทุกระดับ ปรับตัวได้โดยรวดเร็วตามบทบาทหน้าที่และสถานะ สายตากว้างไกล ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น คุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมาคือคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งผู้บริหารบางคนมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ส่งผลให้ดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป นอกจากนี้บรรยากาศองค์การถือเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีส่วนสำคัญในการเป็นแรงผลักดันให้มานะพยายาม ดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถ ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550, หน้า 100) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ หมอทรัพย์ (2556, หน้า 108) ได้ศึกษาลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานีอนามัย ในจังหวัดราชบุรี พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อมจิต จันทรน้อย (2555, หน้า 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การและ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของการพยาบาลในโรงพยาบาลอุทัยธานี พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ ทูมมาจันทร์ (2554, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร ใจวุฒิกาน (2556, หน้า 188) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา วงศ์ดิณชาติ (2553, หน้า 119) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่า ความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีทักษะในการบริหารสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งมีทักษะในการจัดการกับบรรยากาศในองค์การที่เหมาะสมก็ย่อมจะสามารถโน้มน้าว กระตุ้น ผลักดันและชี้นำให้บุคคลเกิดการคล้อยตาม ขอมที่จะทุ่มเทแรงใจและแรงกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการบริหารงาน ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่และสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ เบิร์น (Burns, 1978, pp. 35-37) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน เป็นผลให้มีความผูกพันสูงขึ้น และใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทำให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์และทักษะความสามารถที่มีอยู่มีผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ (2560, หน้า 129) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ บัวหลวง (2550, หน้า 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 12 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความยุติธรรม ความเป็นที่เชื่อถือได้ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการจูงใจ ความรู้จักกาลเทศะ ความฉลาดไหวพริบ ความกระตือรือร้น และทักษะในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ศรชงทอง (2559, หน้า 112-113) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ที่ส่งผลร่วมกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สูงถึงร้อยละ 96.70 และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ส่งผลบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

5.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบซิมเสร์รา (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และบริหารองค์การให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตและอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุด่วงไปด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายที่จะไปให้ถึง ดังนั้น ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นศักยภาพของบุคคลทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับผู้นำจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานระดับล่างที่ควรมี และสร้างเป็นคุณสมบัติประจำตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและจุดประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ตีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เพื่อให้การคิดวิเคราะห์ และการกระทำสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปเพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ (2560, หน้า 134) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_7) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_2) และปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_4) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ร้อยละ 78.80

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา เลื่อยคลัง (2558, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยชีวสังคมของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจ ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์การ โรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 25.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, หน้า 189-190) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ตามรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านบุคลิกภาพ แบบยอมรับผู้อื่น โดยผู้บริหารควรใช้ความเข้าใจ ความจริงใจในการบริหารงาน มีจิตใจอ่อนโยน รู้จักโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อเห็นสมควร โดยหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นสูง จะทำให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาถึงความหมาย วัตถุประสงค์ และปัญหาในการดำรงอยู่ของชีวิต อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงของชีวิต
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้าน บรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานการทำงานไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ การบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ เพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานทั้งสองฝ่าย เกิดความสมดุลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้าน ความต้องการความผูกพัน โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานด้านความผูกพัน

เพื่อเป็นแรงผลักดันให้สามารถบริหารงานด้วยความรักความผูกพัน ทุ่มเททั้งกำลังร่างกาย และแรงใจให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง มีความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

- กนิษฐา เปรมปรีชาญาณ. (2554). *บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). *คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณา ศรีรุณ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัณทิมา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การุณนันท์ รัตนแสนวงษ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิติ ชัคคานนท์. (2554). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- กิตติศักดิ์ ปัญญา. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เกษินี เอกสาตรา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คทาฐ ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรีรัตน์ วิไลวรรณ. (2545). *การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- จินดา วงศ์อำมาตย์. (2550). *ภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขาราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เจษฎา รักษาภักดี. (2552). *การพัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนชญา สังข์พญา. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนินทร์ เจริญมาก. (2559). *บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนุดม จันทร์สุวรรณ. (2551). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสหวิทยาเขตวิทย์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณฤมณ พันธุ์เวียง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิกา บุรณกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐดาว คชพลายุกต์. (2555). *การทำหน้าที่ของครอบครัว บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมช่วยเหลือของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวดี เตมียสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ดวงดาว แสงจันทร์. (2553). *ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และ
 ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงตะวัน กุณาเลา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ร้อยเอ็ด.
- ดวงพร ศรีทอง. (2559). *แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุุณิพนธ์ปรัชญา
 คุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค
 และการรับรู้พฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิต*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนัชชา ชาสงวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน
 ประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนากร เอี่ยมปาน. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ*.
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนิดา นามารม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร์ รัตน์โอฬาร. (2553). *การพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของ นักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้
 โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุุณิบัณฑิต,
 สาขาวิชาวิธีวิทยาวิจัย, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2551). *ทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- ธูมากร เจดีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นทีรีย เกรียงชัยพร. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ
ของคอตตาและแมคเคอร์ เซวน์อารมณ์ตามแนวคิดของ โกลแมนกับการรับรู้
ประสิทธิภาพที่มงาน: กรณีศึกษา: พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพมาศ อึ้งพระ. (2551). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ หมอทรัพย์. (2556). *ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีผลต่อ
บรรยากาศองค์การของสถานีอนามัยในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นพวรรณ เถายะบุตร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2536). *การจูงใจในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- นรินทร์ พงษ์โสภา. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม
ภาคเหนือ กรมการพลังงาน กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- น้อมจิต จันทรน้อย. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของการพยาบาลในโรงพยาบาล อุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรรณ. (2553). *แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเผชิญปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา สิทธิเสื่อ. (2553). *ผลของการเสริมสร้างพลังแห่งตนตามทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาท สัมผัสที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน บ้านทับช้างจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นิภาพร พวงมี. (2554). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตากร สนศิริ. (2554). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บงอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียน คาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปฎิภาวดี สุจินตคามณีชัย. (2556). การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พยากรณ์
ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประทีป โกลาวัลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ปัทมา มะคะเรศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พหุปัญญา กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงาน และความสุข
ในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรนภา เลื่อยคลัง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับ
ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวรรค์ ศิริศาดนนท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา (เอกสารประกอบการสอน). จันทบุรี:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระมหาบุญทัน อภิปัญญา ไชยพันธ์. (2552). การศึกษาคูณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง = Leadership and change management*
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชรรัตน์ ทูมมาจันทร์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ไพจิตร จิวสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.*
- ภักพล นันตาวีราช. (2551). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่คนคิดต่อการออกกำลังกายและความเชื่อภายใน
คนที่พยายกรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขา
วิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. ชลบุรี: มนต์วี.*
- ภาริษา ขศกรชราดล. (2558). *บรรยากาศองค์การ โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มอำเภอพานทอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู ในโรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มงคล ศัยยกุล. (2556). แบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 9(25), 79-94.
- มันทนา เฟื่องแจ่ม. (2550). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ของใย เหลืองกระโทก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพหาองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลของการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้บริษัท กรัณฑ์การกฎหมาย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพาภรณ์ ขานพล. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดอนนาค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 50(1), 81-99.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา นาคมุสิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- รัตนา พันธุ์สิงสอน. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนชุมชนวัดหนองคือ สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระ
ชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งอรุณ สมเคราะห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและไมเออร์-
บริกส์กับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณูภา รักสนิท. (2559). รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบ และพฤติกรรมการเล่นเกมของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดา ภูหัดทำ. (2553). บรรยายกาขององค์การของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำพงษ์ จันทร์ดวง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.
- วรนุช รักธรรม. (2558). การศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา ไชยลา. (2550). การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ
แบบเรียนต่างกัน. ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติทาง
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพรรณ พรไพศาล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพ
การหางานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา.
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- วัฒนพงษ์ คชปักษ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลนิภา อุตวงศ์ษา. (2558). *บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- วิทยา วงศ์ดิณชาติ. (2553). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วิไล กวางศิริ. (2557). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *The Development of Organization Climate Inventory for the Basic Education School*, 28(86), 101-122.
- ศุภรัตน์ บัวหลวง. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรัณย์ลภัส จันทร์แก้ว. (2558). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริณา พงศ์หล้า. (2552). *อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรีเรื่อน แก้วกั้งวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยานุคลิกภาพ: รู้เขา รู้เรา (พิมพ์ครั้งที่ 15)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 3(1), 22.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์ ระยอง.
- สัมมา รณนิษฐ์. (2553). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2561). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำราญ รักษาสัตย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏการญจนบุรี.

- สุณิสา ชินนะพงศ์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุดาทิพย์ ภู่อัครสวัสดิ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของบุคลิกภาพ กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุภาพรรณ สุขเกิด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ ศรีขาว. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริรัตน์ บุญเชิด. (2555). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของครูใน โรงเรียนอำเภอบ่อไร่*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสรร สารณีย์. (2556). *บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- อภิชาติ นามมุงคุณ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัมพร จักรกรวย. (2552). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบรรยากาศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิชญา ทับสุวรรณ. (2554). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เซาว์อารมณ์ และคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้บริการธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Allport, G. W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Allport, G. W. (1996). *Pattern and growth in personality*. London: William Clowes and Sons.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. *Journal of Property Management*, 65(1), 62-65.

- Arnold, J., & Feldman, C. (1986). *Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Atkinson, J. W. (1966). *Motive in fantasy action and society*. New York: D. Van Nostrand.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1997). *New paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 5(10), 19-36.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III*. Houston: Gulf Publishing.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L., (1992). *Marketing* (6th ed.). Florida: The Dryden.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory and NEO five factor inventory professional manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson, South-Western
- Davies, P. E. (2007). Upstream heterogeneous zones: small stream systems structured by a lack of competence. *Journal of the North American Benthological Society*, 26(3), 365-374.
- Dessler, G. (2004). *Management: Principles and practices for tomorrow's leaders* (3rd ed.). Florida: UG/ GGS Information Services.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. New York: Sage.

- Edward, D. G. (1969). *General psychology*. New York: Mcmillan.
- Ejimofofor, F. O. (2008). *Principal's transformational leadership skills and their teacher's job satisfaction in Nigeria*. Cleveland, OH: Cleveland State University.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality*. New York: Methuen.
- Flores, T. N. (1960). *Fundamental in test and measurement*. Manila: Abiva.
- Friedman, M., & Ulmer, D. (1984). *Treating type: A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hautala, T. M. (2006). The relationship between transformational leadership personality and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777-794.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Journal of Academy of Management*, 17(2), 255-280.
- Hemphill, J. W., & Coons, A. E. (1950). *Leader behavior description Columbus personnel research board*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Herman, J. M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 54(4), 353-363.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Howard, P. J., & Howard, J. M. (1993). *The big five workbook: A roadmap for individual and team interpretation of scores on the five-factor model of personality*. Charlotte, NC: Center for Applied Cognitive Studies.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jung, C. G. (1939). *The integration of the personality*. New York: Farrar & Rinehart.
- Kellerman, B. (1984). *Leadership: Multidisciplinary perspectives*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/ developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12(4), 648-657.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (9th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: It's management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lippitt, R., & White, R. W. (1960). *Autocracy and democracy: An experimental inquiry*. New York: Harper and Row.
- Litwin, G. W., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lugo, A. E. (1989). *Biosphere reserves in the tropics: An opportunity for integrating wise use and preservation of biotic resources*. Atlanta: United States Department of Interior.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1980). Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. Beverly Hills, CA: Sage.
- McFarland, D. E. (1979). *Management: Foundation & practices* (3th ed.). New York: Macmillan.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2001). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (6th ed.). Boston: Houghton Muffin.
- Murray, H. H. (1964). *Motivation and emotion*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Nelson, C. S. (1993). Oceanographic and climatic changes over the past 160,000 years at Deep Sea Drilling Project Site 594 off Southwestern New Zealand, Southwest Pacific Ocean. *Pale oceanography*, 8(4), 435-458.

- Paul, M. M. (1997). *Psychology applied to work an introduction to industrial and organization psychology* (5th ed.). California: Brooks/ Cole.
- Pervin, L. A. (1989). *Personality: Theory and research* (5rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P. (1983). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: Concepts controversies and applications* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robert, R. (1985). *The managerial grid III: The key to leadership excellence*. Houston: Gulf.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. New York: Riley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 43

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

6 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรสุดา ชูพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.วิโรตม์ ชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 082-220-7650

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 181

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

3 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรสุดา ชูพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.วิโรจน์ ชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 082-220-7650

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 182

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

3 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพรสุดา ชูพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในความควบคุมดูแลของ ดร.วิโรจน์ ชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร 0-3874-5811

ผู้วิจัยโทร 082-220-7650

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกตอนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบคำถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พรสุดา ชูพันธ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

5 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในน้อยที่สุด

ข้อ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบุคลิกภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และ ดึงเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน						
2.	ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตาม ความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่						
3.	ผู้บริหารมีปัญหาได้เพียงกับเพื่อนร่วมงาน อยู่บ่อยครั้ง						
4.	ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ						
5.	ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ชอบเข้าสังคม และ อยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ						
6.	ผู้บริหารมักจะทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น						
7.	ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้ อย่างคล่องแคล่ว						
8.	ผู้บริหารชอบกิจกรรมที่ต้องอาศัยความกล้า แสดงออก						

ข้อ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบุคลิกภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ผู้บริหารสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว						
10.	ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์						
11.	ผู้บริหารสนใจการเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นเสมอ						
12.	ผู้บริหารสนใจเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
13.	ผู้บริหารนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน						
14.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม						
15.	ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานในทีมจะสามารถรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองได้						
16.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความจริงใจ และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา						
17.	ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ						
18.	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้เสมอ						
19.	ผู้บริหารแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ						

ข้อ	บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับบุคลิกภาพ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล และตั้งเครียดตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน						
21.	ผู้บริหารลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตาม ความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่						
22.	ผู้บริหารมีปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน อยู่บ่อยครั้ง						
23.	ผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ						

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับบรรยากาศองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านบรรยากาศแจ่มใส ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ สมาชิกในองค์กร						
2.	ผู้บริหารวางตนเป็นที่เคารพ น่าเชื่อถือแก่ ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์กร						

ข้อ	บรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับบรรยากาศองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว						
4.	ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ						
5.	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้เลือกงานได้ โดยอิสระ โดยพิจารณาตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ						
6.	ผู้บริหารออกกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก						
7.	ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด						
8.	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว						
9.	ผู้บริหารออกคำสั่ง โดยไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น						
10.	ผู้ร่วมงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหาร						
11.	ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานในองค์กร						
12.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการเน้นการบริหารงานในองค์กร						

ข้อ	บรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับบรรยากาศองค์การ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นบุคคล ในครอบครัวเดียวกัน						
14.	ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจตาม ขอบเขตงานที่สมาชิกรับผิดชอบ						
15.	ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหลักเมื่อเกิดปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน						
16.	สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานในระดับต่ำ เพราะขาดทั้ง ความสัมพันธ์และความภาคภูมิใจใน ผลสำเร็จของการทำงาน						
17.	ด้านบรรยากาศแบบเข้มงวด ผู้บริหารตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม						
18.	ผู้บริหารขาดความเมตตาและขาดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน						
19.	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์กันน้อยมาก						
20.	ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานแท้จริง						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง
ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านความต้องการความสำเร็จ ผู้บริหารมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้						
2.	ผู้บริหารมีความคิดเสมอว่าความสำเร็จของ งาน คือผลตอบแทนที่คุ้มค่า						
3.	ผู้บริหารจะพยายามจดจ่อ เมื่อต้องทำงาน ที่ยากจนกว่าจะสำเร็จ						
4.	ผู้บริหารชอบทำงานให้ประสบ ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง						
5.	ผู้บริหารมีการคาดการณ์และวางแผน ก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ						
6.	ด้านความต้องการความผูกพัน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้ร่วมงานด้วยกัน						
7.	ผู้บริหารมีความต้องการเป็นที่ยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน						

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ผู้บริหารให้การเสริมแรงเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ดี						
9.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน						
10.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน						
11.	ด้านความต้องการอำนาจ ผู้บริหารต้องการมีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น						
12.	ผู้บริหารสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ						
13.	ผู้บริหารลงโทษผู้ร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงเรียน โดยไม่มีการยกเว้น						
14.	ผู้บริหารเร่งรัดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ทันเวลากำหนด						
15.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร						
16.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามสิทธิ และหน้าที่ภายในขอบเขตที่กำหนด						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านและเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 คำตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน ทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม						
2.	ผู้บริหารประพุดิตตนให้ผู้ร่วมงานเกิด ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร						
3.	ผู้บริหารมีเป้าหมายและอุดมการณ์ ในการทำงานอย่างชัดเจน						
4.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับ สถานศึกษา						
5.	ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับผู้ร่วมงานว่า จะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้						
6.	ผู้บริหารกระทำตนให้ผู้ร่วมงานเกิด ความศรัทธา						
7.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้						

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ ใหม่ๆ						
9.	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงาน ใหม่ๆ						
10.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย						
11.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชม ยินดีอย่าง จริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมาย						
12.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัวและ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						
13.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน						
14.	ผู้บริหารชี้แนะให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนา						
15.	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหา ได้หลายมุม						
16.	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน						
17.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ เทคโนโลยีต่างๆ ในการจัดการเรียน การสอน						
18.	ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงาน เป็นทีม						

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
19.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน						
20.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นผู้ร่วมงานคนหนึ่งเท่านั้น						
21.	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร่วมงานซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร						
22.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ						
23.	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ						
24.	ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน						

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 36 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	0	+1	+1	.80	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	0	+1	+1	.80	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	0	+1	+1	+1	+1	.80	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	0	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	0	+1	.80	ใช้ได้
7.	+1	+1	0	+1	+1	.80	ใช้ได้
8.	+1	+1	-1	+1	+1	.60	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	0	+1	.80	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	-1	+1	+1	.60	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	0	+1	.80	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 38 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	0	+1	+1	0	+1	.60	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	0	+1	+1	.80	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	0	+1	+1	+1	+1	.80	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 39 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	0	+1	+1	+1	.80	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	-1	+1	+1	+1	.80	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	-1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.72	13.	.76
2.	.83	14.	.74
3.	.75	15.	.79
4.	.77	16.	.68
5.	.81	17.	.80
6.	.85	18.	.82
7.	.77	19.	.83
8.	.75	20.	.85
9.	.78	21.	.83
10.	.83	22.	.76
11.	.85	23.	.78
12.	.79		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ตารางที่ 41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.76	11.	.76
2.	.80	12.	.86
3.	.85	13.	.79
4.	.76	14.	.78
5.	.79	15.	.80
6.	.78	16.	.78
7.	.67	17.	.82
8.	.85	18.	.80
9.	.78	19.	.76
10.	.80	20.	.78

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตารางที่ 42 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.82	9.	.82
2.	.88	10.	.74
3.	.76	11.	.76
4.	.80	12.	.79
5.	.87	13.	.86
6.	.74	14.	.87
7.	.82	15.	.83
8.	.76	16.	.74

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ตารางที่ 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.80	13.	.78
2.	.82	14.	.75
3.	.76	15.	.70
4.	.73	16.	.85
5.	.87	17.	.86
6.	.82	18.	.81
7.	.84	19.	.83
8.	.85	20.	.82
9.	.89	21.	.74
10.	.84	22.	.78
11.	.86	23.	.81
12.	.76	24.	.84

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97