ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATOR'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICES AREA OFFICE 3 AYUTTHAYA

รุ่งนภา ปราบแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รุ่งนภา ปราบแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา The Relationship between School Administrators' Transformational Leadership and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya
ชื่อ - นามสกุล	นางรุ่งนภา ปราบแก้ว
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

.... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, ปร.ด.)

.... กรรมการ
(อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

.... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)
วันที่ 10 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อ – นามสกุล	นางรุ่งนภา ปราบแก้ว
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการและข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between School Administrators' Transformational Leadership and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya
Name - Surname	Mrs. Roongnapa Prabkeaw
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine 1) the level of school administrators' transformational leadership under under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya, 2) the level of school effectiveness and 3) the relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school effectiveness.

The samples were 306 administrators including school directors, deputy directors and teachers under Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya. The research instrument was a questionnaire with the a rating scale up to 5. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The research findings were as follows: 1) the level of school administrators' transformational leadership was high, 2) the level of school effectiveness was high. 3) the relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Ayutthaya were high with, a statistical significance at .01

Keywords: transformational leadership, school effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับมีความสมบูรณ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาชี้แนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณในความเมตตากรุณาที่ได้รับเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธ์ไสว ดร.ภารุจีร์ เจริญผ่า ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง นายสนอง ตรงเที่ยง และ นายวรพันธ์ แก้วอุดม ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามพร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีความสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ผลวิจัยสำเร็จได้ด้วยดีตลอดจนผู้บริหารและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 29 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสุชาติ คุณแม่บวย จันทร์คล้อย นายอดิศร ปราบแก้ว และลูกที่น่ารัก ที่เป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุน และส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนๆ โรงเรียนมหาราช “ประชานิมิต” ที่เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดมา รวมไปถึงให้คำปรึกษาการใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย รวมไปถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์ใดๆ ที่เป็นกุศลอันเกิดจากผลของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ รวมไปถึงทุกๆท่านที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขาดตกบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

รุ่งนภา ปราบแก้ว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.......... (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.......... (4)

กิตติกรรมประกาศ.......... (5)

สารบัญ.......... (6)

สารบัญตาราง.......... (8)

สารบัญภาพ.......... (11)

บทที่ 1 บทนำ.......... 12

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 12

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย 14

1.3 คำถามการวิจัย 15

1.4 สมติฐานการวิจัย 15

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 15

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 17

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 19

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ 20

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.......... 21

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 22

2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 25

2.3 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.......... 67

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 78

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.......... 80

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.......... 89

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 89

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 91

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 94

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 95

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 96

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....... 97

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย....... 97

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 98

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 99

4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา....... 105

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 110

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยการอภิปรายและข้อเสนอแนะ 116

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย....... 116

5.2 สรุปผลการวิจัย....... 117

5.3 อภิปรายผล 121

5.4 ข้อเสนอแนะ....... 133

บรรณานุกรม 135

ภาคผนวก....... 142

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย 143

ภาคผนวก ข ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม....... 151

ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย 158

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 169

ประวัติผู้เขียน....... 172

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง……………..32

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์... 43

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ.. 52

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา 59

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.. 65

ตารางที่ 2.6 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.. 79

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย... 90

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 98

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม(X_{tot}) 100

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) 101

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อยด้านสร้างแรงบันดาลใจ (X_2).................... 102

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคล (X4)........104

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม........105

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)........106

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก (Y_2)........107

ตารางที่4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)........108

ตารางที่4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4)........109

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม........110

ตารางที่4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)........111

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก (Y_2) 112
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) 113
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4) 114

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1กรอบแนวคิดในการวิจัย 19

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบันบนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องรวดเร็วและรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต การจัดระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557, น.ความนำ) ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม และรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่กำหนดและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการ ในรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าวเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาในยุคการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ,2555,น.11-12) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 กล่าวว่า สถานศึกษานั้น หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์และมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลของสถานศึกษานั้น เพื่อให้สถานศึกษาได้ผ่านการรับรองจากหน่วยงานภายนอกว่าสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลสถานศึกษาให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ

และมีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น.2) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา คือ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำทักษะความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารของระบบและขององค์กรโดยภาระหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารคือการอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการอำนวยการเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการและการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานและให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นั้น เป็นแนวทางที่กว้างขวางกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆและมีผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆจำนวนมาก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหารทั้งในวงธุรกิจอุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาลโรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรและหน่วยงานอื่นๆนอกจากนี้ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบสถานศึกษาที่ทำการเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 47 แห่ง ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล สอดคล้องกับพันธกิจ คือ พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มีทักษะอาชีพ และมีความสามารถตามมาตรฐานสากล โดยมีเป้าประสงค์คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้เรียนมีคุณภาพตามาตรฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมี

ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ได้กำหนดจุดเน้น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้านเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่มและทุกระดับด้านพัฒนาครูสู่มืออาชีพและด้านพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2558, น. 16) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าประสงค์ และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารซึ่งการประเมินประสิทธิผลตามแนวความคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้พิจารณาในด้านความสามารถคือความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษานั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในสภาพสังคมปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจ และนำภาวะผู้นำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 คำถามการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้ต่อไปนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึง ได้ตั้งสมมติฐาน ในการวิจัย ดังนี้ต่อไปนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

1.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1999, p.369) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5.1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.5.2.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 29 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 79 คน และ ข้าราชการครู จำนวน 1,327 คน รวมทั้งหมด 1,435 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3, 2558, น. 23-24)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการจำนวน 29 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 248 คน และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratifiend Random Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.21 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 29 สถานศึกษา ด้วยวิธีจับฉลาก

1.5.2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปีการศึกษา 2558

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ของการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ๆ คือ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นความสนใจของบุคคลให้มองงานของตนในมุมมองใหม่ๆ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคลไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำต้องทำหน้าที่ให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ไว้อย่างชัดเจน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเชื่อและค่านิยมที่ดี ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เชื่อถือ เคารพ ศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน ดึงดูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความจงรักภักดีต่อผู้บริหาร

1.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงให้เห็นถึงความมีเจตคติที่ดี มองโลกในแง่ดี อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมด้านการคิดเชิงบวก ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.6.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในด้านการสื่อสาร กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาบนพื้นฐาน

ของข้อมูลและเหตุผล กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ประเมินตนเองและนำผลจากการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

1.6.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด มีการวิเคราะห์ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการมอบหมายงานได้คำนึงถึงความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา เป็นผู้สอนงานให้มีความก้าวหน้าในงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพตามความสามารถและความต้องการ

1.6.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการให้บริการและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย4ด้านได้ดังนี้

1.6.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการต่างๆ

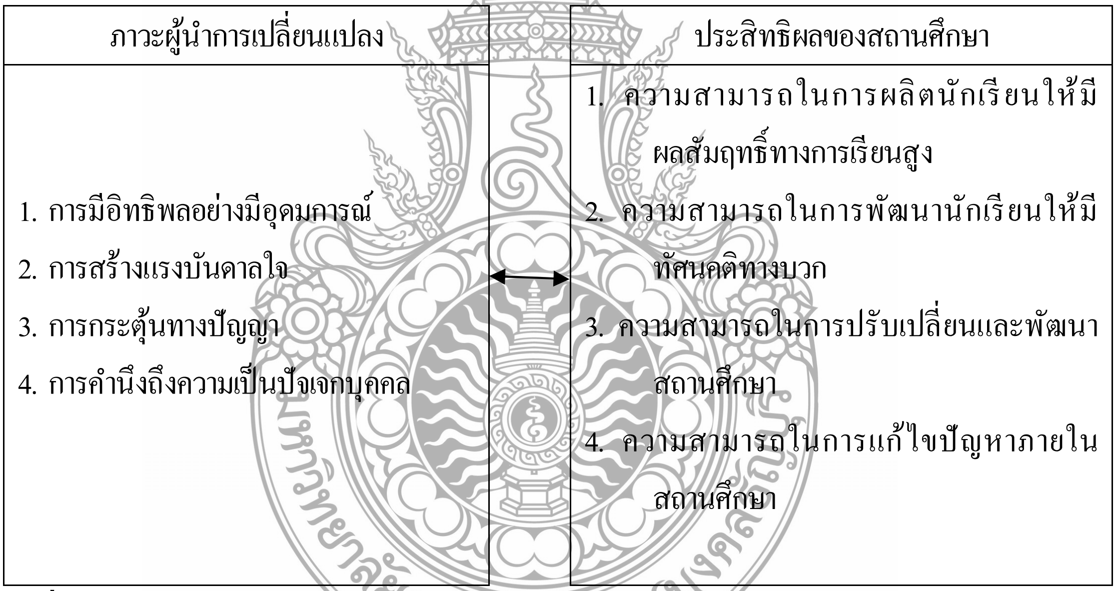
1.6.2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย เป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

1.6.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

1.6.2.4 ความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จนสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Bass & Avolio (1994, pp. 124-125) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2)ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4)ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.8.1 เป็นข้อมูลและแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านพฤติกรรมการบริหารตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.8.2 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นสำคัญ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.4.2 นโยบายพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ทุกหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนต้องมีผู้นำในการนำคนให้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญที่ช่วยพัฒนาคนให้เป็นกำลังของประเทศชาติต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความรู้ ความสามารถแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการนำคนและขับเคลื่อนการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำซึ่งมีความน่าสนใจ ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, น.13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชี้นำผลักดัน ชักจูงหรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือกลุ่มคนบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ ด้วยความกระตือรือร้นในต่อการทำงาน จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้

ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, น.12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลของตนในการชี้นำผลักดันชักจูงหรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือกลุ่มคนบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจด้วยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันจนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น.12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ความสามารถการโน้มน้าวการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2557, น. 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่างๆซึ่งผู้นำแสดงให้เห็นกระบวนการในการทำงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

รินดา พูลสว่าง (2557, น.16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวสมาชิกให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

วัลลภ ขวัญมา (2557, น.13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่นำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานให้

ดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556, น.16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มของบุคคลนี้อาจมีความสามารถจริง หรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆได้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถนำศาสตร์เกี่ยวกับผู้นำมาใช้ในการบริหารให้องค์กรหรือกลุ่มบุคคลได้ประสบความสำเร็จ

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการสร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับ และใช้ความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจโดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย

เรวดี ช้อนเพชร (2556, น. 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่ไม่ใช่ลักษณะการบังคับผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานทำกิจกรรมต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร โดยใช้การจูงใจซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

อภิชยา มีเพียร (2552, น. 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นภาวะผู้นำจะแสดงให้เห็นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้แสดงออกซึ่งภาวการณ์เป็นผู้นำ

Katz & Kahn (2007, p. 207) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่กำกับงานประจำขององค์กร

Yulk (2002, p. 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่างๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Robbins (2001, p. 314) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มให้มุ่งการบรรลุเป้าหมาย

Schein (2000, p. 229) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Certo (1998, p. 378) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการในการจัดหาบุคคลให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Bass (1985, p. 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการทำงานผู้ตามซึ่งผลที่ได้รับอาจเกินเป้าหมายที่กำหนดเจตคติความเชื่อมั่นและความมุ่งหวังของผู้ตามควรได้รับการเปลี่ยนแปลงจากในระดับต่ำไปในระดับสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, น.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับปรุงองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ระดับโลกระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ดังนั้นบุคคลที่ที่จะเป็นผู้นำควรมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญมีผลต่อการบริหารองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังมีผลต่อการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจซึ่งผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จ

จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องการแก้ไขจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผน ควบคุม

ดูแล ชี้นำผู้ร่วมงานโดยใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตนเอง แสดงออกถึงความรู้ และความสามารถในการนำบุคคลในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีคุณภาพ

เรวดี ช้อนเพชร (2556, น. 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางปัญหา ตัดสินใจ การวางแผนและรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการฝึกฝน มีความสามารถในการใช้อำนาจและเป็นผู้ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 22) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงองค์กรหรือสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่นั้น แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการเริ่มโครงการ กระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมาย เพื่อทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในด้านดีและเกิดประสิทธิผลกับองค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กรและการเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างได้จากการใช้ความพยายามและการทำงานหนัก

Bennis & Nanus (1985, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ๆที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งจะช่วยในการพัฒนาองค์กร หรือสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงการ กระบวนทัศน์ใหม่ หรือเป้าหมาย เพื่อทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทำงานนั้นด้วยความเต็มใจซึ่งผู้ร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จ

2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อที่นักวิชาการใช้อย่างหลาย เช่นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้คำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้าและให้ความหมายอย่างหลากหลาย ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, น. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่ใช้การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการให้ความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และเห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก ยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้น จนทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการกระทำให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต การทำงาน ในด้านต่างๆ จนเกิดความไว้วางใจขึ้นกับส่งผลให้ผู้ร่วมงานก่อให้เกิดการยกย่องนับถือ

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำสามารถปรับปรุง และพัฒนาองค์กรจะพยายามเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของผู้ร่วมงานด้วยการกระตุ้นความสนใจของบุคลากรสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ๆ กระตุ้นให้พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นและยั่งยืนทั้งในตัวบุคคลและองค์กร โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทาง 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วัลภา อิสระธานันท์ (2557, น. 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถเสริมสร้างอำนาจ สร้างความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงานให้รู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายองค์กรและสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ดำเนินงานที่ได้รับรับมอบหมายจนได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเห็นความสำคัญขององค์กรเป็นอันดับแรก

เรวดี ช้อนเพชร (2556, น. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าที่คาดคิด เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นได้รับผลดีเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ยกระดับความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไปโดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ให้มีความซื่อสัตย์และชักจูงให้เกิดความสนใจในประโยชน์ขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำจะยกระดับพฤติกรรมทางอารมณ์และอุดมการณ์ของผู้อื่นกระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Fullan (2006, p. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ใน 7 ด้านได้แก่การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อ

ผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (DevelopingOthers) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

Howell & Costley (2001, p. 145) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นและเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

Davis & Thomas (1999, p. 239) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการทำงานของผู้นำ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงบุคคลหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการให้สูงขึ้นกว่าเดิมจากที่คาดหวังไว้ ทำให้การทำงานนั้นเกินกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

Dessler (1998, p. 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกองค์กรและต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร

Jantzi & Liethwood (1996, pp. 26-27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความประพฤติจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ๆ คือผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคงมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น มีการส่งเสริมพัฒนาให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค มีการโน้มน้าวใจ สร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติในทางบวก มีส่วนร่วมในการพิจารณาและพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมองและเผชิญกับปัญหารูปแบบเดิมๆ ด้วยวิธีการใหม่ และควรตั้งมาตรฐานและความมุ่งหวังในการทำงานให้สูงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass & Avolio (1994, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีการกระตุ้นความบุคลากรให้มองงานของตนในมุมมองใหม่ๆ ให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ขององค์กร และภารกิจขององค์กรส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงการชักนำให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่อุดมการณ์ที่แน่วแน่การบรรลุสัจจะการแห่งตนและความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเอง ผู้อื่นรวมถึงองค์กรและสังคม

Burns (1978, p. 20) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีเป้าหมายเดียวกันและร่วมกันยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมให้สูงขึ้นผู้นำเป็นผู้ที่ยึด

มั่นในวิสัยทัศน์และสามารถมอบหมายอำนาจให้แก่ผู้ตามและพยายามตอบสนองความต้องการให้สูงขึ้นของผู้ตามและพยายามส่งเสริมให้ผู้ตามได้ทำงานได้บรรลุตามศักยภาพของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ตามได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ๆ คือผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน กระตุ้นความสนใจของบุคคลให้มองงานของตนในมุมมองใหม่ๆ ทำให้เกิดการรับรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคลไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำต้องทำหน้าที่ให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2.2 ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, น. 14) กล่าวถึง ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ Bass & Avolio (1994, p.177) โดยมีเบอร์นและแบสเป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Visionary) มีการถ่ายทอดอำนาจไปยังผู้อื่นหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้อื่นได้ดึงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในแต่ละคนได้แสดงออกมา ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในสภาวการณ์ที่โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงและต่อเนื่องในปัจจุบันนี้ Mosley & others (1996, p.103) หนึ่งในแนวคิดของความเป็นผู้นำที่เป็นจุดสนใจของงานวิจัยจำนวนมากตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาก็คือแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนทัศน์ของความเป็นผู้นำใหม่Bryman (1992, p. 207) Northouse (1997, p. 100) เป็นผู้ใช้คำว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นคนแรกอย่างไรก็ตามการเกิดแนวคิดสำคัญของความเป็นผู้นำเริ่มจากงานของ Burn (1978, p.105) ซึ่งพยายามเชื่อมโยงบทบาทความเป็นผู้นำกับความเป็นผู้ตามโดยได้เขียนเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่กระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม ในความคิดของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำแตกต่างจากการใช้อำนาจ เนื่องจากความแตกต่างด้านความต้องการของผู้ตามในช่วงกลางของทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา Bass (1985, p.174) ได้ขยายและปรับปรุงข้อเขียนเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพื้นฐานของเบิร์นโดยการใส่ใจมากขึ้นต่อความต้องการของผู้ตามมากกว่าความ

ต้องการของผู้นำเขาเสนอว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ในสถานการณ์ต่างๆที่ผลลัพธ์ไม่เป็นไปในทางบวกนอกจากผลงานของแบสยังมีแนวทางการวิจัยอีกสองแนวทางที่จะช่วยให้เข้าใจเรื่องธรรมชาติของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผลงานวิจัยของ Bennis & Nanus (1985, p.370) ที่ระบุถึงยุทธวิธีทั่วไป (Common Strategies) ที่ผู้นำใช้ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและผลงานของ Tichy & DeVanna (1990, p. 421) ซึ่งสนใจวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเขาต้องการค้นหาว่าผู้นำทำงานอย่างไรภายใต้สภาวการณ์ที่ท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและความเป็นอิสระที่เพิ่มขึ้นกับเศรษฐกิจของประเทศอื่นๆเขาเสนอแนะว่ากระบวนการบริหารจัดการของผู้นำจะสามารถเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบิร์น(Burns)

ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมืองโดยเบอร์นอธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นวิธีการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคลและในระดับที่กว้างที่เป็นวิธีการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบันในทฤษฎีของ Burns ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้นโดยไม่ยึดติดอารมณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรหรือทุกๆตำแหน่งซึ่งอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้

Burns (1978, pp. 55-80) ได้แสดงทัศนะว่าภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจความต้องการความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตามภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน3ลักษณะคือ

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันผู้นำจะใช้รางวัลในการจูงใจผู้ร่วมงานสู่การปฏิบัติและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความ

ต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นาแบบจริยธรรมกล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่นอิสรภาพความยุติธรรมความเสมอภาคสันติภาพและสิทธิมนุษยชนเพื่อไม่ให้ถูกครอบงำด้วยอำนาจใฝ่ต่ำ

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Model Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายอำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ร่วมงานบรรลุจุดหมายได้ง่ายและสูงขึ้นผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

2.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส (Bass)

จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น(Burns) ต่อมา แบส (Bass) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายแนวทางการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) แบส (Bass) นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาเห็นคุณค่าและความสำคัญในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น โดยยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ให้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบส (Bass) เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบส (Bass) เห็นว่า การมีบารมีมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอ สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนประกอบที่สำคัญนอกเหนือจากภาวะผู้นำแบบบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Indididualized Consideration) และการ

สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามผลที่ผสมผสานทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมีนอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยามยามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในแนวคิด Bass (1985, p.136)ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบิร์นโดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นแต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทนในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความเชื่อมโยงกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความมุ่งหวังของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้ง 2 ประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกันซึ่งแบสเปรียบเทียบให้เห็นว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลให้การปรับปรุงประสิทธิภาพขึ้นต่ำกว่าส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพขึ้นที่สูงแบสยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะด้านการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำผู้ร่วมงานและผู้ตามซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไรมีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับถ้าพวกเขาทำสำเร็จแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามได้มากกว่าที่กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดาพวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานและแบสกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแต่ไม่ใช่วิธีการที่เกิดขึ้นแยกจากกันซึ่งผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบตามสถานการณ์หรือเวลาที่ต่างกันสำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบสามารถสรุปเป็นตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดเป็นแบบค่อยพัฒนาอยู่ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง	มุ่งความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิง เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ เป็นลักษณะการริเริ่ม
แรงจูงใจ	ให้ของรางวัล	การให้เห็นคุณค่า และความสำคัญ
อำนาจ	ประเพณีปฏิบัติ	ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	ผลที่ได้	วิสัยทัศน์
ผู้นำ	เน้นในกิจกรรม ชี้บทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการ จัดการแบบวางเฉย	เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน และครูมีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล ใช้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดีไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่ายเป็นตัวอย่างของคุณธรรม
ผู้ใต้บังคับบัญชา	แสวงหาความมั่นคง ความต้องการได้รับการตอบสนองแยกองค์กรออกจากปัจเจกบุคคล	ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กรทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้รับ	การทำงานตามที่คาดหวัง	ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา: Bernard M.Bass, Leadership and Performance BeyondExpectations. (New York:Free Press,1985),p.412

Bass (1985, p.122) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเองซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์การถ่ายทอดและการปลูกฝังค่านิยมการสร้างบารมีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสัจจะแห่งตน (Self-Actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคมองค์กรและผู้อื่นนอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชี้นำเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

2.2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ(Bass & Avolio)

ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ (2558, น. 18) กล่าวว่า สำหรับทัศนะนี้ได้กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบโดย Bass & Avolio (1994, p. 2) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกันโดยเรียกว่าโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกันโดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez Faire Leadership : LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผลหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ(Non-Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผลผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉย (Passive Management by Exception:MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception : MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกันผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่งโบนัสเป็นต้นซึ่งเรียกว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุดก็คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่ง Bass & Avolio (1994, p.17 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, 2556, น. 56-57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี 4 กระบวนการ 4I's ดังนี้

1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence--II) หมายถึงผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติตนทำให้เป็นแบบอย่าง (Role Models) ที่จะส่งผลให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธา และมีความยอมรับนับถือ เต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจปฏิบัติงาน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation--IM) ผู้นำที่ใช้วิธีชักจูงใจด้วยการสร้างอารมณ์ สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ตามเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต โดยมุ่งเน้นเป้าหมายของกลุ่ม องค์กรมากกว่าเป้าหมายบุคคล ผู้นำต้องสร้างกระบวนการเร้าความรู้สึกกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-- IS) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นแนวทางความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงที่พึงกระทำ

วิธีการกระตุ้นสามารถใช้ได้ทั้งภาษาและอวัจนภาษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทของตนเห็นความสำคัญของบทบาทของตนสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความมั่นใจว่ามีความสามารถที่จะมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงได้

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration--IC) หมายถึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงบทบาทพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน ต่อผู้ตามรายบุคคลเพราะแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างในความรู้ความสามารถ การรับรู้ เห็นคุณค่าในสิ่งต่างๆ ต่างกัน ผู้นำต้องรับฟังอย่างเข้าใจ ใช้การสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของแม็คเชนและกลินนาว

Mcshane & Glinow (2000, p. 68) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ4ด้านดังนี้1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างภาพวิสัยทัศน์และนำเสนอภาพในอนาคตของหน่วยงานทำหน้าที่กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจของผู้ตามสะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงและระบุได้ถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตของหน่วยงานทำให้ทุกคนเห็นถึงคุณค่าและให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating a Vision) การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นทักษะที่สำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถสื่อความหมายของวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจในวัตถุประสงค์หลักกระตุ้นให้เกิดความสนใจเห็นถึงความสำคัญและเห็นถึงประโยชน์จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนให้ปรากฏขึ้นและให้ทุกคนในหน่วยงานมีการนำไปปฏิบัติและมีการแสดงออกในทิศทางเดียวกัน3) การสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์ (Modeling the Vision) ผู้นำต้องแสดงออกถึงการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นโดยต้องสร้างความรู้สึกให้ผู้ตามเกิดความน่าเชื่อถือในตัวผู้นำการแสดงออกในเรื่องของการตรงต่อเวลาและการปฏิบัติตนให้มีความสม่ำเสมอในเรื่องต่างๆเพื่อสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ตาม4) การสร้างข้อตกลงร่วมกันที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ (Building Commitment tothe Vision) ผู้นำจะต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยผู้นำจะใช้คำพูดในการส่งสัญญาณให้รู้การเล่าเรื่องที่ผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำให้เกิดการเชื่อมั่นและดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ผู้นำต้องแสดงจะต้องแสดงให้ผู้ตามรู้ว่าวิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการปฏิบัติให้เห็นและแสดงออกโดยการปฏิบัติถึงการยึดมั่นในแนวทางตามนั้นการสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของการเป็นคนซื่อตรงมีความจริงใจน่าเชื่อถือ

และประการสุดท้ายผู้นำจะต้องกระตุ้นและส่งเสริมเพื่อที่จะทำให้ผู้ตามมีบทบาทต่อขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน

2.2.3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของไมเคิลฟูลแลน

Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงจูงใจเป็นผู้ชี้นำและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบัลดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีการใดในการดึงดูดใจผู้ฟังไปจนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่มและรู้จักหว่านล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้ 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลงความสามารถของของผู้อื่นได้จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วยเข้าใจเป้าหมายจุดแข็งและจุดอ่อนของเขาสามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้ 4) การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงท้าทายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศเป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการยอมรับในความเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนต้านทานได้ยากมาแย้งมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถลดปัญหาความขัดแย้งได้ดีคือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดของตนเองเข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่ายและหาทางออกที่ทุกคนสามารถยอมรับได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลสร้างความเชื่อถือและความเชื่อใจรวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่าย 7) การเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและความร่วมมือกัน(Teamwork andCollaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรเป็นแม่แบบของการให้ความเคารพการช่วยเหลือกันและการร่วมมือกันสามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่มสร้างสปิริตและเอกลักษณ์

ของกลุ่มใช้เวลาในการหล่อหลอมผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

2.2.3.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของฮอยและมิสเคิล

Hoy & Miskel (2001, p. 197) ได้แสดงทัศนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1)สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ 4) เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5)เป็นผู้ชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่นทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ใช้ในการกระตุ้นโน้มน้าวใจ ชักจูงผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จมากกว่าที่คาดหวังด้วยความเต็มใจและยินดีของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหารทั้งในวงธุรกิจอุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไรและหน่วยงานอื่นๆนอกจากนี้ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ,2550,น.3) และจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของBass &Avolioได้มีนักวิจัยหลายท่าน เช่น ณัทลาวัลย์ สารสุข, 2553; ธนิต ทองอาจ, 2553; เสาวลักษณ์ โสมะทัต, 2553; ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ, 2554; จริยา บุญมา, 2554; ธวัลย์รัตน์ ใบบัว, 2555; สุพัตรา หมั่นนอก, 2555; ไพรสุดา หมั่นหาดี, 2556; เดือนเพ็ญ แย้มสวน, 2556; จิราพร หมวดเพชร, 2558; ธนิตา นาพรม, 2558; ไพศาล ศิวเวทพิกุล, 2557; เบญจภรณ์ผินสู่, 2558 ได้ศึกษาแล้วว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass &Avolioนั้น ล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของ Bass & Avolio มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากแนวความคิดของ Bass & Avolio ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบการวิจัยในครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีดังนี้

2.2.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1) ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น. 7) ให้ความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งแสดงออกให้เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูในกระบวนการทำงานให้เกิดการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้ใจในความสามารถของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการครูได้เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤติสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักส่งเสริมให้เกิดความภูมิใจและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ทำให้ข้าราชการครูเห็นคุณค่าผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ความเชื่อค่านิยมบริหารงานโดยใช้การมีส่วนร่วมเพื่อให้งานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะนำไปสู่เป้าหมายการทำงานร่วมกัน

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 13) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนทำให้เป็นแบบอย่าง การสร้างศรัทธา และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจปฏิบัติตาม

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 43) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีบารมีที่ดีทั้งในด้านการกระทำ แนวคิด ตลอดจนคุณลักษณะที่ทำให้ครู นักเรียน บุคลากรมีความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา และให้ความเคารพนับถือ

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 30) ให้ความหมาย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามประพฤติตามและยกย่องนับถือต่อผู้บริหาร ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันมีความเชื่อในผู้บริหารว่าสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ โดยผู้บริหารจะประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้องเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน สามารถร่วมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

สมุทร ชำนาญ (2553, น. 149) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจหรือมีความเสน่หา มีบารมี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ ดังที่กล่าวกันว่า " แบบอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าคำสอน" และมีผลต่อการปฏิบัติตนของผู้ตาม การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างอันดีงาม ในการปฏิบัติตน การมีบทบาทที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้ตามรับรู้และยอมรับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำจะ

เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้นซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

จาฏุพัทธ์ อาทิภาณุ (2551, น. 7) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยทุ่มเทโดยผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์มีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีการวางมาตรฐานในการทำงานในระดับสูง

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, น. 2) กล่าวว่า การมีอิทธิผลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงวิธีในการทำงานที่เป็นระบบทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและ ไว้ใจในความศักยภาพของผู้นำมีความยินดีที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทตามภารกิจขององค์กร โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ มีคุณธรรม และจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

ภิรมย์ ถินถาร (2550, น. 7) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดี เป็นที่เชื่อถือ มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการปฏิบัติงานเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน โดยใช้หลักธรรมทางศาสนา มีความเฉลียวฉลาดมุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

Bass & Avolio (1994, p. 19) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้ใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวได้แก่การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจสร้างความมั่นใจแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Yukl (1994, p. 317) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง รูปแบบอิทธิพลซึ่งไม่ได้เกิดจากอำนาจทางหน้าที่การงาน โดยตำแหน่ง หรือตามประเพณี แต่สามารถรับรู้ได้จากความรู้สึกของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลลักษณะพิเศษ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้

Bass (1985, p. 31) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอิทธิพลอุดมการณ์ หมายถึง พรสวรรค์ความมีบารมีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวิธีการเปลี่ยนสภาพ เป็นความสามารถที่จะให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วอยากยกย่องนับถือ สามารถจูงใจ โน้มน้าวและมีพลังที่จะกระตุ้นอารมณ์ให้คนอื่นมีความคล้อยตาม มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยปลุกเร้าอารมณ์ผู้ตามให้เอาแบบอย่าง ผู้นำประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็นผู้ฝึก เป็นครู หรือเป็นพี่เลี้ยง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานให้ผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้ใจในความสามารถของผู้นำว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรมและจริยธรรม สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

2) ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 44) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ ให้ความมั่นใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ แสดงให้ผู้ตามเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของตน แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการทำงานแสดงจุดยืนที่ชัดเจนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 31) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทำให้ผู้นำแสดงความเชื่อใจซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน นำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความเชื่อใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำจึงรักษาอิทธิพลของตนเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 26) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่ผู้นำควรมีหรือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ตามหรือลูกน้องมีความเชื่อใจ ศรัทธา และเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี และอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแบบนี้สามารถทำให้องค์กรเกิดการไปในทางที่ดีขึ้นได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 9) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทำให้ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจและความผูกพันต่อผู้นำซึ่งมีส่วนทำให้กระแสการต่อต้านลดน้อยลง และผลลัพธ์ของอิทธิพลทางความคิดจากผู้นำจะแสดงออกมาในรูปแบบบทบาทพฤติกรรมที่เป็นส่วนขยายอิทธิพลทางความคิดนั้นได้แก่ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานในการทำงานที่สูงของความประพฤติทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมร่วมดำเนินการในภาวะเสี่ยงกับผู้ตามเนื่องจากการตั้งเป้าประสงค์และทำให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ การมุ่งคำนึงถึงความต้องการทั้งหมดของบุคคลอื่นและการใช้พลังงานที่จะขับเคลื่อนปัจเจกชนหรือกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของส่วนรวม

Bass & Avolio (1994, p. 238) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ส่งผลให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Yukl (1994, p. 317) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจในตัวผู้นำและยึดเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม กำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร

3) ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น. 24) กล่าวว่า ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) เป็นผู้หมั่นเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา 3) มุ่งเน้นการเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน 3) เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตาม และ 4) กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 46) กล่าวว่า ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ ของการเป็นผู้นำในการทำงาน 2) แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 4) แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สามารถ

ช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ 5) ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา 6) ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงใจ 7) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมและ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 32) กล่าวว่า ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) ความเฉลียวฉลาด 2) ความมีสมรรถภาพ 3) ความตั้งใจ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 6) ความเชื่อและค่านิยม 7) ความภาคภูมิใจ 8) ความจงรักภักดี และ 9) ความมั่นใจของผู้ตาม

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 27) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับเชื่อถือ ศรัทธา 2) เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจไว้วางใจในความสามารถ 3) เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น ยินดีอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา 4) เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน 5) เป็นผู้ที่กล้าเผชิญปัญหา ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาในสภาวะวิกฤติ 6) เป็นผู้แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดในการทำงานได้อย่างชัดเจน 7) เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือเป็นแบบอย่าง

จาฏุพัจน์ อาทิภาณุ (2551, น. 82-83) กล่าวว่า ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อส่วนรวม2) ผู้บริหารพูดคุยให้ผู้ร่วมงานฟังเรื่องค่านิยมและความเชื่อที่ผู้ร่วมงานคิดว่าสำคัญที่สุด 3) ในเหตุการณ์วิกฤตผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อ 5) ผู้บริหารทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน 6) ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการร่วมงานกัน 7) ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม 8) ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม9) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่างๆ 10) ผู้บริหารแสดงจุดยืนอย่างมีเหตุผลในการให้ข้อเสนอแนะต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น 11) ผู้บริหารมีการกระทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา 12) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน 13) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ ของการเป็นผู้นำในการทำงาน 14) ผู้บริหารให้ความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน 15) ผู้บริหารปฏิบัติได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ 16) ผู้บริหารพูดให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, น. 3) กล่าวว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) ผู้นำมีและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม 2) ผู้นำจะมีความ

สม่ำเสมอด้านอารมณ์ 3) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น4) ผู้นำเป็นที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง 5) ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีจริยธรรมสูง 6) ผู้นำจะไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 7) ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม 8) ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 9) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ 2) มีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ 3) เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง 4) เป็นผู้มีที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง 5) หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม 6) แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตน 7) เสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามทำให้ผู้ตามเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน และ 8) แสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง

ภิรมย์ ถินถาวร (2550, น.87) กล่าวว่า ลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม 2) ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำ 3) ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา 4) ผู้ร่วมงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นำ5) ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือผู้นำอย่างจริงใจ6) ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม 7) ผู้นำมีลักษณะเป็นมิตรไมตรีกับทุกคน 8) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติให้แก่ผู้ร่วมงาน 9) ผู้นำได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน 10) ผู้นำมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน

Bass & Avolio (1994, p. 238) กล่าวว่า ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) ความเชื่อ และค่านิยม 2)ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 3) การยอมรับนับถือและ 4) ความเชื่อมั่นในผู้นำ

Yukl (1994, p. 317) กล่าวว่า ลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำประกอบด้วย 1) คุณลักษณะเป็นที่เคารพนับถือศรัทธา 2) ความไว้ใจ และ3) การจูงใจให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

จากการศึกษาลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จากแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะดังกล่าวดังตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา										
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ไพศาล ศิวเวทพิกุล(2557	สุพัตรา หมื่นเอก (2555)	สุรศักดิ์ เกลียงสะอาด (2554	โสภณ ภูเก้าล้วน(2551)	Bass &Avolio(1994)	Yukl 1(994)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	ภิรมย์ ถินการ (2550)	จาฏุพัจน์ อาทิกาญ (2551)	รวม
สามารถจูงใจให้ตามเกิดความภาคภูมิใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน	✓			✓	✓		✓	✓		✓	6
มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่และมีเป้าหมายในชัดเจน	✓		✓		✓	✓			✓	✓	6
มีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	✓	✓		✓	✓			✓		✓	6
มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓		✓		✓			✓		✓	5
มีความเชื่อและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	✓		✓		✓	✓				✓	5
มีความเฉลียวฉลาด	✓		✓	✓	✓					✓	5
เป็นที่ยอมรับน่าเคารพเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน	✓		✓				✓	✓	✓		5
ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	✓				✓			✓	✓	✓	5
สามารถดึงดูดให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี	✓		✓		✓						4
มีความมุ่งมั่นตั้งใจ	✓		✓		✓						3
สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์	✓				✓					✓	3

ตารางที่2.2 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)

คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา										
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ไพศาล ศิวเวทพิกุล(2557)	สุพัตรา หมื่นนอก (2555)	สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554)	โสภณ ภูเก้าล้วน(2551)	Bass &Avolio(1994)	Yukl 1(994)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	ภิรมย์ ถินถาวร (2550)	จารุพัจน์ อาทิกาญ (2551)	รวม
มีศีลธรรมและจริยธรรม	✓				✓					✓	3
หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓				✓						2
สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	✓									✓	2
สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามอย่างชัดเจน	✓				✓						2
เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่น		✓							✓		2
มีความยุติธรรม								✓	✓		2

จากตารางที่ 2.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 10 อันดับแรก ได้แก่ สามารถจูงใจให้ตามเกิดความภาคภูมิใจเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงานมีอุดมการณ์ที่แน่วแน่และมีเป้าหมายในชัดเจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความเชื่อและค่านิยมที่ดีต่อองค์กรมีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับน่าเคารพเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ร่วมงานปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสามารถดึงดูดให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี ผู้วิจัยจึงได้ประเด็นเหล่านี้มากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1) ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น. 7) ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้ข้าราชการครูเห็นในกระบวนการทำงานโดยสร้างแรงจูงใจมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกต่อการทำงานกระตุ้นให้ข้าราชการครูทำงานเป็นทีมมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้สามารถถ่ายทอดเป้าหมายให้ข้าราชการครูรับรู้อย่างชัดเจนมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีการกระตุ้นให้ข้าราชการครูใช้ศักยภาพของตนในการแก้ปัญหาโดยจัดการแก้ปัญหาของตนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2557, น. 8) ให้ความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานโดยมุ่งให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน กระตุ้นความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Team Spirit) ให้มีความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรผู้นำช่วยให้ผู้ตามเห็นความสำคัญและมุ่งปฏิบัติเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร โดยมองข้ามผลประโยชน์ของตน

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 13) ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้วิธีชักจูงด้วยการสร้างอารมณ์ สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตามเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 34) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงานเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในความสำเร็จของงาน ผู้นำจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการ ไว้ให้เห็นเด่นชัด ผู้นำจะมีความเสียสละ มุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สมุทร ชำนาญ (2553, น. 149) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ผู้ตามและองค์กร ด้วยการสร้างแรงงบันดาลใจให้มีความมุ่งมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

ผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน เช่น การใช้เพลงประจำสถาบัน การใช้สี การใช้ประวัติขององค์กร เป็นต้น ด้วยวิธีการที่กล่าวมา ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอยู่เสมอโดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงสานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ

ปสุดา เพ็งประสพ (2551, น. 7) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงวิธีการที่ผู้นำจุดประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยการทำงานนั้นมุ่งผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับส่วนรวม ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่าและงดงามเมื่อทำจนสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

Katz & Kahn (2007, p. 207) ได้ให้ความหมาย ของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง แต่มุ่งประโยชน์เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ให้ตามเห็นความสำคัญและผูกพันกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาวการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เชื่อว่าปัญหาขององค์กรสามารถแก้ไขได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

Bass & Avolio (1994, p. 239) ได้ให้ความหมาย ของการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

Cohen (1990, pp. 58-60) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นการโน้มน้าวใจผู้ตามให้กระทำโดย 1) สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ 2) สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า 3) สร้างความมุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

Bass (1985, p. 85) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้คำพูดแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ทำให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเพื่อปลุกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานมีแรง

บันดาลใจในการทำงานพร้อมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทอุทิศตนดำเนินงานที่มอบหมายไปสู่ความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ มั่นใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสื่อสารดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นสภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะต้องสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

2) ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 47) กล่าวว่า ความสำคัญการสร้างแรงบันดาลใจคือ ผู้บริหารมองถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดีแสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของผู้ร่วมงานจะบรรลุเป้าหมาย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นหาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจนให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 35) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจส่งผลให้ผู้นำมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้ผู้ตาม ได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยการกระตุ้นให้เห็นคุณค่าและความสำคัญ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความท้าทายในการทำงาน ผู้นำจะทำการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความผูกพันต่อการทำงานเป็นทีม ให้แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวาในการทำงาน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 30) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำนั้นช่วยให้การทำงานของผู้ร่วมงาน เป็นผู้จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา และเมื่อผู้ตามเชื่อถือในความสามารถของผู้นำ ก็จะพยายามทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภิรมย์ ถินถาวร (2550, น. 34) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมีเพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเป้าหมายและเห็นคุณค่าของเป้าหมายและความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Howell & Costley (2001, p. 289) กล่าวการสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นความผูกพันของทีมงานทำให้ทีมงานมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งการเป็นทีม ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงานและองค์กรซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารภายในวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

Bass & Avolio (1994, p.2) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า ผลักดันให้ผู้ตามเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลให้ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งเน้นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม เพื่อชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า ผลักดันให้ผู้ตามเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถกระตุ้นความเป็นหนึ่งเดียวในทีมงานทำให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

3) ลักษณะของการสร้างแรงบันดาลใจ

ณัฐพล เลาะวิถี (2555,น.49) กล่าวว่า ลักษณะของการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วย 1) การใช้เวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชานอกเวลาตลอดจนการให้คำอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างละเอียดชัดเจน 2) การให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ 3) การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังของผู้นำการที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี 4) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ๆ 6) เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง 7) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและวางแผนในอนาคตได้อย่างชัดเจน และ 8) สร้างความเชื่อมั่นความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 7) กล่าวว่า ลักษณะของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) กระบวนการในการทำงาน 2) การสร้างแรงจูงใจภายในโดยให้เห็นถึงคุณค่าและ

ความสำคัญ 3) การเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม4) การตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น5) การสร้างความไว้วางใจว่าสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย 6) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 7) การให้กำลังใจการเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน 8) มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงเป้าหมายในการทำงาน และ9) การสร้างทัศนคติและการคิดในแง่บวก

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 31) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ คือ 1) เป็นผู้มองโลกในแง่ดีโดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นกำลังใจ 2) เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น อุทิศตนเพื่อส่วนรวม 3) เป็นผู้ที่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าภารกิจที่ปฏิบัติเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร 5) เป็นผู้เสริมสร้างความมั่นใจให้ผู้ตามว่าหากทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 6) สนับสนุนครูทุกคนให้ประเมินความก้าวหน้าในการทำงานตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา 7) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ (2551, น. 83-84) กล่าวว่า ลักษณะของการสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้ 1) ผู้นำตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง 2) ผู้นำรมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น 3) ผู้บริหารมองถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4) ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของผู้ร่วมงานจะบรรลุเป้าหมาย 5) ผู้นำให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการทำงานหรือการดำรงชีวิตอยู่เสมอ 6) ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นหาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ 7) ผู้นำกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8) ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงความสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา 9) ผู้นำแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน 10) ผู้นำแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปสุดา เพ็งประสพ (2551, น. 78-79) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วย 1) ตั้งมาตรฐานการทำงานสูง 2) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ 3) ให้กำลังใจในการทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ 5) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม สัมมนา 6) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ 7) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความสำเร็จจากการทำงาน 8) ชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงผลการทำงานที่จะได้รับเมื่องานประสบความสำเร็จ 9) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 10) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะได้ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

ภัทรวี เทพพิทักษ์ (2551, น. 88-89) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสำคัญดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานในการทำงานสูง 2) มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ 3) พูด

ถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5) เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง 6) ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 7) พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8) ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญ 9) แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน 10) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

กัมพล แซ่มสา (2550, น. 86-87) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแสดงวิธีการทำงานใหม่ๆ 2) มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ 3) พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี 4) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมาย 5) ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง 6) ทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 7) พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น 8) กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาและให้ความสำคัญ 9) แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน 10) แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 9-10) กล่าวถึงลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) กระกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม แสดงให้เห็นความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้มองเห็นภาพความสำเร็จที่มีคุณค่า 3) สร้างและสื่อความคาดหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน 4) มีความผูกพันกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร 5) สร้างความมั่นใจและเห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ 6) ช่วยให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเสียสละเพื่อองค์กร7) ช่วยให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์กร

ปริญญา ตันสกุล (2550, น. 145-147) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำประกอบด้วย 1) รับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล ยกย่องผู้ร่วมงานเป็นบุคคลสำคัญอย่างมีคุณค่าประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้อื่นมีส่วนร่วมในความสำเร็จ แรงจูงใจเหล่านี้เป็นสิ่งที่ดีสำหรับการดึงดูดทางอารมณ์ที่ดี 2) เชื่อมโยงสิ่งร้องขอให้เข้ากับสภาพลักษณะของบุคคลมีคุณค่าต่อการรักษาสุขภาพของบุคคล วัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไปหรือการกระทำนั้นอาจอธิบายได้ว่าเป็นการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้า 3) เชื่อมโยงคำขอร้องเข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนพยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จ 4) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและ 5) ใช้คำพูดที่เป็นบวกมองโลกในแง่ดีความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถติดต่อไปยังผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนงานที่ทำยากและถ้าหากผู้ปฏิบัติขาด

ความเชื่อมั่นก็ควรใช้ภาษาสื่อสารที่เป็นบวก สร้างความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จ

มนัส เรือนเหลือ (2550, น. 2) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจมีดังนี้ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจในทางที่ถูกต้องเป็นการกระตุ้นในสิ่งที่ดี เช่น ถ้าอยากร่ำรวยต้องทำงานหนักและอดทน และ 2) การสร้างแรงบันดาลใจในทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น เห็นเขาคอร์รัปชั่นแล้วไม่มีใครจับได้ก็เลยคอร์รัปชั่นกับเขา

Davis (1999, p. 124) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้บุคคลเห็นคุณค่าและความสำคัญขอเป้าหมาย 2) การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3) การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง 4) การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ5) มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และ 6) การส่งเสริมให้ทัศนคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

Bass & Avolio (1994, p. 545)กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนัก รับรู้และความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร 2) การสร้างคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมาย และ 3) การสร้างความเชื่อมั่นว่าในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

Cohen (1990, p. 58) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ นั้นมีเป้าหมายในการโน้มน้าวใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะกระทำ 3 ประการ ดังนี้ 1) สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ 2) สร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ตามสามารถรับรู้ได้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า 3) สร้างความคาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

Stogdill (1974, p. 207) กล่าวว่าลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงผลักดันในการทำงาน 2) การปฏิบัติงานด้วยกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และ 3) การสร้างความสำคัญในเป้าหมายของงานกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย

จากการศึกษาลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจจากแนวความคดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะดังกล่าวได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา											รวม
	กัมพล แซ่มสา (2550)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	มนัส เรือนเหลือ (2550)	ปริญญา ต้นสกุล (2550)	สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554)	สุพัตรา มั่นนอก(2555)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	Bass &Avolio(1994)	Cohen (1990)	Davis (1999)	Stogdill(1974)	
มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานในการ		✓		✓	✓	✓	✓	✓				6
มีเจตคติที่ดีมองโลกในแง่บวก		✓		✓	✓	✓				✓		5
กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร	✓				✓				✓	✓	✓	5
กระตุ้นแรงจูงใจภายใน			✓			✓				✓	✓	4
อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม		✓			✓	✓				✓		4
กระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น	✓	✓			✓						✓	4
ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน					✓	✓	✓					3
กระตุ้นผู้ตามให้มีความผูกพันกับองค์กร		✓				✓						2
สร้างและสื่อความคาดหวังที่ชัดเจน		✓							✓			2
ตั้งมาตรฐานในการทำงาน						✓				✓		2
มุ่งภารกิจองค์กร		✓			✓							2

จากตารางที่ 2.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 อันดับแรก ได้แก่ มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีมองโลกในแง่บวกกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายในองค์กรกระตุ้นแรงจูงใจภายในอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ประเด็นเหล่านี้มากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการแรงบันดาลใจ

2.2.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1) ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2558, น. 8) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้เข้าใจและรับรู้ถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมและทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 13) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ความสามารถทางปัญญาในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงาน

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 52) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดมุมมองใหม่ๆ และเลือกใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนปฏิบัติงานและแก้ปัญหา สร้างความท้าทายให้ครูอยากมีความรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานต่างๆ กับแนวคิดใหม่

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 38) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ปลุกระดมให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอยากหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ โดยผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ และเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ได้ด้วยความร่วมมือ

สมุทร ชำนาญ (2553, น. 150) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ มีความเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม โดยใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน ของผู้นำหรือขององค์กรที่เรียกกันว่า กระบวนการคิดสิ่งใหม่หรือคิดใหม่ ทำใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ตามโดยสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุน

อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม หากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองที่สามารถขจัดปัญหาการเขียนอักษรไทยที่มีลักษณะไม่ถูกต้องเป็นต้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551, น. 23) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สถาบันฝึกอบรม มาสเตอร์ลี่ (2551, น. 3) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, น. 3) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาหมายถึงการส่งเสริมให้ผู้ตามได้ใช้สติปัญญาในการคิดเพื่อให้เกิดใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 10) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสนับสนุนผู้ตามให้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดค้นแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อได้ข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมและสามารถนำไปแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่

Bartol et al.(1999, p. 169) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเห็นว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้แม้บางครั้งจะพบว่ามีความขัดข้องมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคได้ ด้วยความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของกรพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Bass & Avolio (1994, p. 232)กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นการทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดโดยใช้สติปัญญาในการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์ หาสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและความถูกต้อง

2) ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 39) ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้รับรู้ถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในองค์กรในกระบวนการทำงานนั้นเกิดจากความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามและแสดงคำตอบเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมและประเพณีของตนเอง

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 33) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความสำคัญกับผู้นำโดยผู้นำจะพยายามสร้างบรรยากาศในการท้าทายโดยกระตุ้นให้ตามเกิดความคิดใหม่ๆที่เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง หาเวทีให้ผู้ตามได้แสดงออกซึ่งความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

กัมพล แซ่มสา (2550, น. 87) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความสำคัญคือ ช่วยให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพยายามตั้ง

คำถามหรือข้อสันนิษฐานเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาพิจารณา ให้ผู้ร่วมงานเกิดข้อสงสัยในการทำงานแบบเดิมๆที่ไม่พัฒนา ช่วยให้ผู้ร่วมงานหามุมมองและวิธีต่างๆในการแก้ปัญหา ได้เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่างๆ ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายแง่มุม สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ และส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 10) กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาว่าการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเกิดความภาคภูมิที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้ผู้ตามอยากคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหา มีแรงจูงใจในการทำงานมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

3) ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น.56) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญาได้แก่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนางานโดยใช้กระบวนการวิจัย ให้คำแนะนำหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู ตามแนวความคิดใหม่ กระตุ้นให้ครูคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติเพื่อนักเรียน สนับสนุนให้ครูปรับปรุงเป้าประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นความคิดใหม่ๆ ที่นำไปสู่ทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ สนับสนุนส่งเสริมให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555,น. 41)กล่าวว่า พฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำที่ในการแสดงออกเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์เสมอ มีวิธีการบริหารที่ชาญฉลาดสามารถแก้ไขปัญหา สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีรู้จักฟังและเลือกเอาความเห็นที่ดี ใช้ความรอบรู้ในการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้ มีทักษะในด้านการใช้ภาษาสื่อสาร มีความสามารถในการพัฒนา มีการ

ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์เสมอและมีความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 34) กล่าวว่า ลักษณะของการกระตุ้นทางปัญญามีดังนี้ 1) เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) เป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นวิธีการทำงานทำงานใหม่ 3) เป็นผู้ที่แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม 4) เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอีกทั้งพยายามหาวิธีการแก้ปัญหา 5) เป็นผู้ที่สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและหลักฐานข้อมูล 6) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานของตนเอง 7) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน

ปสุตา เพ็งประสบ (2551, น. 79-80) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญาประกอบด้วย 1) แนะวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ร่วมงาน 2) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน 4) กระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์5) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 6) ให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก 7) ให้ผู้ร่วมงานพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ 8) ให้ผู้ร่วมงานสร้างมุมมองกรอบแนวคิดในการทำงานใหม่ๆ 9) แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่างๆให้กับผู้ร่วมงาน และ 10) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

สุชาดา ธรรมนิยม (2551, น. 89-90) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 1) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้ร่วมงานมองเห็นวิธีการทำงานแนวทางใหม่ 3) แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม 4) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา และ 5) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 10) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา มี 5 ลักษณะดังนี้1) มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา 2) มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ 3) มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง 4) สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขบาง

ปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย 5) พิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

อัญชัน เค็มกระโทก (2547, น.11-12) กล่าวถึง ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญาประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จเน้นโครงสร้างงานที่เป็นการตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะเน้นหนักที่ความรวดเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหา 2) การเน้นที่การอยู่รอดโดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับความมั่นคง ความเชื่อถือ การสร้างทีมงาน อาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการและมีความเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เขาจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจ โดยการผสมผสานต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ หลายวิธี และ 3) การใช้ประสบการณ์ ผู้นำแบบนี้จะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์แก้ปัญหาแบบขั้นตอนและใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคงความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร

Bartol et al.(1999, p. 173) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา ว่าประกอบด้วย 1) การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์เสมอ 2) การบริหารที่ชาญฉลาดสามารถแก้ปัญหา 3) สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ 4) สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้และ 5) สามารถใช้ภาษาสื่อสาร

Bass & Avolio (1994, p. 234) กล่าวว่า ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญาประกอบด้วย 1)ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร 2) สามารถพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3) การดำเนินงานอย่างชาญฉลาด 4) ความมีเหตุผล 5) ความยั้งคิดและ 6)ความรอบรู้ในการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่

จากการศึกษาลักษณะการกระตุ้นทางปัญญาจากแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะดังกล่าวได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา

ลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา									
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สุพัตตรา มั่นนอก(2555)	สุรศักดิ์ เกลียงสะอาด (2554)	Bartol et al (1999)	Bass &Avolio(1994)	ปสุตา เพ็งประสบ (2551)	อัญชัน เต็มกระโทก (2547)	สุชาดา ธรรมนิยม (2551)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	รวม
จูงใจและสนับสนุนผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	✓		✓					✓	✓	4
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓	✓	✓				✓		4
สามารถแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด		✓		✓	✓			✓		4
ส่งเสริมให้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาบนพื้นฐานข้อมูล			✓		✓		✓	✓		4
กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ	✓					✓			✓	3
มีทักษะด้านการสื่อสาร		✓		✓	✓					3
ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ประเมินตนเอง			✓			✓			✓	3
นำผลจากการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง			✓		✓				✓	3
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน		✓		✓						2
สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงาน		✓		✓						2
กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิด			✓					✓		2
สร้างความเชื่อมั่นทุกปัญหาสามารถแก้ได้	✓									1

จากตารางที่ 2.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8 อันดับแรก ได้แก่ จูงใจและสนับสนุนผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆมีทักษะด้านการสื่อสารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ประเมินตนเองและนำผลจากการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงได้ประเด็นเหล่านี้มากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.2.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1)ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2558, น. 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญก่อให้เกิดความผูกพันกับผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้นำจะเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานผู้นำจะดึงศักยภาพของผู้ตามแตะละคนออกมาและส่งเสริมศักยภาพให้สูงขึ้น

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น. 7) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความใส่ใจด้านความต้องการของแต่ละบุคคลมีการมอบหมายภาระหน้าที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการปฏิบัติและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วยความเสมอภาค ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำแก่ผู้ตามโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 13) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงการรู้จักตัวตน ให้ความสำคัญต่อผู้อื่น และปฏิบัติต่อเขาอย่างเหมาะสม

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 43) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ

สมุทร ชำนาญ (2553, น. 150) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการให้ความสนใจ ใส่ใจ รับรู้ และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม การสร้างความสัมพันธ์เป็น

รายบุคคลจะช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจผู้ตามทั้งสภาพความต้องการ ระดับแรงจูงใจของผู้ตามแต่ละคนได้อย่างถูกต้องเนื่องจากธรรมชาติของคนมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว โดยผู้นำจะกำหนดตำแหน่งของตนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ในระดับที่ใกล้ชิดหรือจะมีระดับเดียวกับทุกคนในทีม ไม่ใช่อยู่ในลักษณะของเจ้านาย แสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น การพัฒนาระดับความต้องการจากระดับเบื้องต้นไปสู่ระดับสูงสุดคือการนับถือศักยภาพในตนเอง โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้าหาญ รวมทั้งความมั่นใจในตนเองแก่ผู้ตาม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 10) ให้ความหมาย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

Katz & Kahn (2007, p.265) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการของปัจเจกชนแต่ละคนที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

Davis (1999, p. 98) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

Bass & Avolio (1994, p. 33) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแก่ผู้ตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจและการเป็นพี่เลี้ยงสอนแก่ผู้ตามเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 58) กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จะให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้ตาม ช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำอีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น และสามารถลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 45) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ทราบว่าแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใครในแง่ของการทำงานนั้น บุคคลอาจจะแตกต่างกันในแง่ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็วและแม่นยำในการเห็น ในการฟัง ความสามารถที่จะอดทนต่อความเคลือบแคลงสงสัยต่อความเครียด ทักษะในการพูดทักษะในการเขียนเป็นต้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องสังเกตความแตกต่างในผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างไรก็ตามเพื่อประโยชน์ในการปรับใช้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 36) กล่าวว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานพัฒนาไปสู่ระดับศักยภาพที่สูงกว่าความสำเร็จและใช้ความรับผิดชอบสำหรับการพัฒนาบุคลากรสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ในบรรยากาศของการช่วยเหลือและจะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้นและสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.11) กล่าวว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

โสภณ ภูเก้าล้วน (2551, น. 3) กล่าวว่า การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล สำคัญต่อการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล เอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

Hoy & Miskel (2001, p. 415) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ช่วยให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานพัฒนาไปสู่ระดับศักยภาพที่สูงกว่าความสำเร็จและใช้ความรับผิดชอบสำหรับการพัฒนาบุคลากรสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ในบรรยากาศของการช่วยเหลือ การสำนึกและ

การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในความต้องการและค่านิยมการใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง โดยที่ผู้นำเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิผลและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

Yukl (1998, p. 352) กล่าวว่าการคำนึงถึงความปัจเจกของบุคคลไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้นแต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายให้ เพิ่มความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะนำนอกเหนือจากที่คาดหวังเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

Andrew (1989, pp. 12-13) กล่าวว่า บุคลแต่ละคนหรือเอกบุคคลนับเป็นหน่วยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งขององค์กร เป็นที่เข้าใจง่ายว่าหากปราศจากเอกบุคคลทั้งหลายในองค์กร องค์กรก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ในแง่จิตวิทยาโดยเฉพาะจิตวิทยาประยุกต์ จะให้ความสนใจกับเอกบุคคลในแง่ของความแตกต่างที่มีระหว่างกันเป็นอย่างมากนั่นก็คือความแตกต่างระหว่างบุคคล นั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ทราบว่าแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใครในแง่ของการทำงานนั้น บุคคลอาจจะแตกต่างกันในแง่ความสามารถในการแก้ปัญหาผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

3) ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 46) กล่าวว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด 2) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ 3) ผู้บริหารช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน และ 4) มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น

สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554, น. 38) กล่าวว่า ลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้วิเคราะห์ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) เป็นผู้ที่เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน 3) เป็นผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ 4) เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง 5) เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น 6) เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 7) สนับสนุนทางด้านจิตใจ โดยการทำให้ครูแต่ละคนรู้สึกถึงคุณค่าของการสร้างสรรค์งานที่มีต่อสถานศึกษา

กัมพล แซ่มสา (2550, น. 88) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานที่ผู้ร่วมงานเป็นเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งเท่านั้น 2) รับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ 3) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล 4) กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน 5) ให้เวลาในการนิเทศและแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล 6) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และความเชื่อ 7) แนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น 8) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ9) ให้ความสนใจเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร่วมงานซึ่งคิดว่าไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

ปสุดา เพ็งประสพ (2551, น. 80-81) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละคน 2) ใช้วิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล 3) พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) ให้ความสนใจและแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม 5) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีข้อข้องใจเข้าพบได้ 6) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสมตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถและลักษณะของงาน 8) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน 9) ผู้บริหารได้ศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้ร่วมงานแต่ละคน และ 10) ผู้บริหารให้เวลาในการนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 10) กล่าวว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง 2) มีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ 3) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว 4) สนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล 5) เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต 6) มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ 7) มีการเอาใจใส่เขามาใส่ใจเรา 8) มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม 9) เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ 10) ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าตนกำลังถูกตรวจสอบ

Katz & Kahn (2007, p. 265) กล่าวว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด 2) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงาน

Davis (1999, p. 98) กล่าวว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมที่ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น 2) ความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

Bass & Avolio (1994, p. 33) กล่าวว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์เป็นรายคน 2) การกระตุ้นให้กำลังใจ และ 3) การเป็นพี่เลี้ยงสอนแก่ผู้ตาม

จากการศึกษาลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจากแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะดังกล่าวได้ดังนี้

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา									
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สุพัตตรา ม่านนอก(2555)	สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554)	Bass &Avolio(1994)	Davis (1999)	Katz & Kahn (2007)	กิ่มพล แช่มสา (2550)	ประสุดา เพ็งประสพ (2551)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	รวม
สนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	✓	✓	✓			✓	✓		✓	6
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓	✓		✓		✓	✓	✓	6
มอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล			✓		✓			✓	✓	4

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(ต่อ)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	รายชื่อนักการศึกษา/นักวิชาการ/หน่วยงานทางการศึกษา									
	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สุพัตรา มั่นนอก(2555)	สุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด (2554)	Bass &Avolio(1994)	Davis (1999)	Katz & Kahn (2007)	กัมพล แซ่มสา (2550)	ประสุดา เพ็งประสพ (2551)	ณัฐพล เลาะวิถี (2555)	รวม
ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง			✓				✓	✓	✓	4
มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานรายบุคคล	✓			✓		✓				3
ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง	✓	✓								2
มีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ	✓						✓			2
ให้ความเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม		✓	✓							2
ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร			✓							1
ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของงาน			✓							1
ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ		✓								1
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ	✓									1

จากตารางที่ 2.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในงานเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคลและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้วิจัยจึงได้ประเด็นเหล่านี้มากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำว่าประสิทธิผลกับประสิทธิภาพมักใช้คู่กันเสมอซึ่งทั้ง 2 คำมีความหมายใกล้เคียงกันจนบางครั้งเกิดความสับสนจำเป็นต้องนิยามศัพท์ให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจตรงกันประสิทธิผลหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นส่วนประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2531, น. 667) และอีกคู่หนึ่งคือคำว่าประสิทธิผลของสถานศึกษากับประสิทธิผลขององค์กรมีความหมายไม่ต่างกันเพราะในสภาพความเป็นจริงสถานศึกษาเป็นองค์กรประเภทหนึ่งดังนั้นประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์กรซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การอย่างลึกซึ้งทำให้เกิดการนิยามและการตีความหมายหลากหลายตามลักษณะองค์กร (สัมฤทธิ กางเพ็ง, 2551, น. 12) ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้น่าสนใจดังนี้

ธนิตา นาพรม (2558, น. 60) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพของผู้เรียนด้านความประพฤติด้านการเรียนรู้และด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข(เก่ง ดี มีสุข) โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านความสามารถในการบริหารจัดการด้านความสามารถในการสอนของครูที่บรรลุตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ใช่เพียงเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความสามารถของสถานศึกษาในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

โศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, น. 42) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึงความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งบนความร่วมมือกันทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งนี้เกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของในการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อความสามารถด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างดี

บุญเหลือ ทาไชสง (2557, น. 17) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงกระบวนของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาภายในได้ทำให้ครูมีเต็มใจในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, น. 45) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาหมายถึงความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทำให้ครูรู้สึกดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมาย

เจริญศรี พันปี (2553, น.13) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของครู ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆรวมถึงชุมชนซึ่งสถานศึกษาได้ให้บริการชุมชน และมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานการจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ด้วยความถูกต้องและเหมาะสม

Hoy & Miskel (1991, p. 173) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรในมุมมองด้านความสามารถในการผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมต้องมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้ในปริมาณมากมีความน่าสนใจคุณภาพดีเป็นที่ต้องการของตลาด มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัฒน์ที่เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการยืดหยุ่นในการบริหารองค์กรให้สามารถตอบสนองนโยบายและความต้องการของตลาด รวมทั้งทำให้ลูกค้าและคนในองค์กรมีความพึงพอใจ

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Mott (1972, cited in Hoy &Miskel, 2008 ,p. 380) ได้ให้นิยามประสิทธิผลขององค์กรโดยมองในแง่ของความสามารถในการผลิต คือความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการยืดหยุ่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารจัดการทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาและเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการให้บริการและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาและสามารถบ่งบอกถึงความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาดังนี้

ธนิตา นาพรม (2558, น. 65) กล่าวว่า การประเมินผลของสถานศึกษา คือวิธีการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีหลักการด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งระบบได้รวมทั้งเพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติตามกระบวนการของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จนบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น.36) กล่าวว่าการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือการวัดความสามารถของครูและผู้บริหารที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก ปรับตัว และพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับบริบท

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 52) กล่าวว่าการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาสามารถประเมินได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาภายใน

ขวัญใจเกตุอุดม (2554, น. 34) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือการดำเนินการอย่างมีระบบมีหลักการ โดยวิธีการที่เชื่อถือได้ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยมองในภาพรวม เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติตามทิศทางของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่โดยประเมินประสิทธิผลใน 4 ด้านคือ 1) ด้านผลการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ด้านผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านผลในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Lunenburg & Ornstein (2004, pp. 374-375) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะโดยทั่วไปที่ใช้วัดประสิทธิภาพของสถานศึกษา 10 ประการ ได้แก่ 1) สามารถลดการแบ่งแยกกลุ่มและเลิกการแบ่งกลุ่มบุคลากร ทุกคนมีโอกาสและสิทธิเท่าเทียมกัน 2) จัดการเรียนรู้โดยนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งต้องมุ่งหวังกระบวนการเรียนรู้และความรู้ที่ได้รับมากกว่าแข่งขัน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีความเป็นประชาธิปไตยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน3) สถานศึกษามีปรัชญาการศึกษาที่ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสแก่นักเรียนทุกคนได้ศึกษาเรียนรู้ตามความสามารถ 4) สถานศึกษาจัดหลักสูตรของสถานศึกษาได้เหมาะสม มีสื่อการสอน และเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ทันสมัยหลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) ผู้บริหาร และครู จัดการเรียนรู้โดยเน้นทักษะด้านการลงมือทำ ใช้เวลาให้ลงน้อยลงในการเรียนรู้จากครู และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาศึกษาค้นความรู้ด้วยตนเอง 6) สถานศึกษาให้ความสนใจในประสิทธิผลจากการจัดการเรียนรู้ มากกว่าปริมาณของความรู้ 7) สถานศึกษาใช้วิธีการประเมินความเหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด และใช้ผลการเรียนเป็นเพียงวิธีหนึ่งในการประเมิน 8) สถานศึกษามีนำวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการความสนใจใคร่รู้ของผู้เรียน9) จัดสรรเวลาเรียนได้สอดคล้องกับบริบท

ของแต่ละวิชา และใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้มากกว่ากิจกรรมอื่นตามความเห็นชอบของครูหรือผู้อำนวยการ 10) พัฒนาครูและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

Hoy & Miskel (1991, pp. 383-384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง องค์กรสามารถปรับกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นดังนั้นต้องเตรียมพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรให้สามารถเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง (Achievement) สามารถบ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการศึกษา ซึ่งนอกจากการประเมินจากความสามารถของผู้เรียนด้านสติปัญญาแล้ว ยังแสดงถึงคุณภาพของหลักสูตร ผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration)เป็นลักษณะทางกายภาพขององค์กรที่แสดงถึงให้เห็นว่าบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยด้านความมั่นคง ได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอก จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน4) สามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency) เป็นสิ่งที่จะสะท้อนความมีประสิทธิผลขององค์กร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การที่องค์กรสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในขณะที่เกิดความเปลี่ยนแปลงรอบด้านนั้น ในทางปฏิบัติมีข้อควรคำนึง 2 ประการ คือ สามารถปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และในการปรับตัวนั้นจะต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและจะต้องทำเป็นระบบทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

Mott (1985, p.5 citied in Hoy & Miskel, 1991, p. 51) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาในมุมมองด้านความสามารถของสถานศึกษาระบุไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้น สามารถเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่างๆทั้งของภาครัฐและเอกชน และได้รับรางวัลจากการแข่งขัน 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินการจัดการอบรมสั่งสอนนักเรียนปลูกฝังให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีวินัยในตนเองและสังคม เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ครูรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มา

ช่วยในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น จนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นได้ และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ 4)ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Gibson (1982, p. 37) ได้ทำการศึกษา พบว่าเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ประกอบไปด้วย 1) ความสามารถในด้านการผลิต 2) ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น 3) ความพึงพอใจของทุกฝ่าย 4) ความสามารถด้านการปรับตัว 5) การพัฒนา และ6) การอยู่รอด

Caplow (1964, p. 59) ได้เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความมั่นคงคือสามารถรักษาโครงสร้างขององค์กรให้คงอยู่ 2) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) สามารถในการบริหารจัดจัดการจนที่เป็นที่พอใจสำหรับสมาชิกและ 4) ภาพรวมความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การสรุปผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา การสอนของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เกิดผลประโยชน์กับผู้เรียนเป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนร่วม ดังนั้น เครื่องมือในการประเมินผลของสถานศึกษาต้องมีประสิทธิภาพและมาตรฐานเช่นกัน ซึ่งสามารถวัดความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกด้านซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Mottซึ่งได้มีการประยุกต์และบูรณาการแนวความคิด โดยนำปัจจัยที่สำคัญมาพิจารณา และได้พัฒนาขึ้นสำหรับวงการการศึกษาโดยใช้ชื่อว่า IPOE (Index of Perceived Organizational Effectivencess) ซึ่งมีความครอบคลุมถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Mott, 1972 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, น. 469)

2.3.3 องค์ประกอบการประเมินประสิทธิผล

สำหรับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวความคิดของ Mott ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลไว้ใกล้เคียงกันซึ่งได้ให้ความหมายดังนี้

2.3.3.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556, น. 8) ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ในการจัดการศึกษาด้วยวิธีการของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนของครูทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อจบการศึกษาสามารถเข้าเรียนต่อระดับที่สูงขึ้นได้ เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับรางวัลจากการแข่งขันในรายการต่าง

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, น. 11) ได้ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งด้านกระบวนการบริหาร ด้านการให้การศึกษา จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้มีผลคะแนนทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมีสถานศึกษารองรับเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่ง ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านต่างๆกับหน่วยงานอื่นๆ

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 36) ได้สรุปว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสมารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมครูด้านเทคนิค สื่อ และกระบวนในการสร้างความรู้ให้ผู้เรียน จัดบรรยากาศในการเรียนที่เอื้อต่อกรศึกษาหาความรู้ ทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลเรียนที่ดีขึ้น

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 52) ได้ให้ความหมาย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารมีวิธีการในการส่งเสริมขั้นตอนการจัดการศึกษา ในด้านครู ผู้เรียน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆจนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมนั้นมีการพัฒนาตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน นักเรียนเข้ารับการศึกษาต่อในระดับถัดไป

Good (2003, p. 7) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลการสะสม ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ทุกด้านเข้าไว้ด้วยกัน คะแนนของนักเรียนได้จากการตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

Mott (1972, p. 373) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)หมายถึงการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนโดยสร้างคุณภาพมาตรฐานได้สอดคล้องกับปริมาณสร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดจากความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนประการหนึ่งได้แก่สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนเพิ่มขึ้นและมีการะบวนการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานจัดอยู่ในเกณฑ์สูงโดยดูจากผลเรียนความสามารถในการเข้าศึกษาในสถาบันที่มีชื่อเสียงเพิ่มขึ้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาในเมืองซึ่งมีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่างๆได้แก่วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพออาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสมปัจจัย

ด้านการเงินคล่องตัวสามารถบริหารด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายได้สะดวกมีบุคลากรคือครูปฏิบัติการสอนตลอดจนผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารจัดการที่ดีมีและประสิทธิภาพด้านคุณภาพผู้เรียนนั้นส่วนใหญ่วัดได้จากผลการเรียนของ ทัศนคติแรงจูงใจ กระบวนการคิดในเชิงสร้างสรรค์มีความมั่นใจในตัวเองความปรารถนารวมทั้งการคาดหวังต่างๆรวมทั้งการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีค่านิยมที่ดีงามซึ่งลักษณะต่างๆดังกล่าวนับเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ และคาดหวังอย่างมากนอกจากนี้คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมีผลการเรียนสูงเป็นที่น่าพึงพอใจแล้วยังมีการพัฒนาด้านทักษะเจตคติค่านิยมและคุณธรรมต่างๆที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมองค์ประกอบต่างๆในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของนักเรียนนั้นนอกจากปัจจัยด้านอาคารสถานที่เหมาะสม สวยงาม ปลอดภัย และเพียงพอต่อการจัดการศึกษา บรรยากาศสิ่งแวดล้อมร่มรื่นสะอาดมีวัสดุอุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีที่เพียงพอกับจำนวนผู้เรียนและมีการปรับปรุงให้ทันสมัยเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ บุคคลที่สำคัญได้แก่ผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาหากผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมองตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานโดยเฉพาะงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างแท้จริงหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐบาลผู้ปกครองและชุมชนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองยกระดับและพัฒนาตนเองอยู่เสมอปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนปรับแนวทางในการสอนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีมีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเป็นที่เชื่อว่าสถานศึกษานั้นควรดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลในด้านคุณภาพและปริมาณของผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการต่างๆ

2.3.3.2 ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556, น. 8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบแบบแผน เป็นคนมีเหตุผล เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้หน้าที่ยอมรับฟังความความคิดจากผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, น. 12) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการและการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน ทำให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบมีความรับผิดชอบในตนเอง ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนและส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจต่อสถานศึกษา

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 37) ได้สรุปว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินงานทั้งด้านการอำนวยการ และการปลูกฝังให้นักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและสามารถเข้ากับบุคคลอื่นในสังคมได้

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 59) ได้ให้ความหมาย ความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการดำเนินงานด้านบริหารและการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้คุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับความรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักตนเองมีมุมมองทางบวกต่อการแสวงหาความรู้ จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน

Griffith (2003, p. 16) ให้ความหมาย ความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและสภาพการณ์เจตคติที่เป็นบวกทำให้สามารถอยู่ในโลกที่สับสนวุ่นวายนี้ได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข

Gerald & Hughes (2002, p. 135) ให้ความหมาย การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การจัดสภาพบรรยากาศและที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมต่อการพัฒนาความคิดและค่านิยมที่ดีได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จก้าวหน้าในงานและชีวิตการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกเป็นการพัฒนาให้มีความคิดที่ชาญฉลาด สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้แตกต่างจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้

Mott (1972, p. 373) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (Positive attitude)หมายถึงการแสดงออกของผู้ที่ได้รับการศึกษานั้นจะมีเป็นผู้ที่ความรู้สึกและแสดงออกทางพฤติกรรมที่ดีงามสมเหตุสมผลและเป็นที่ต้องการของประเทศการศึกษานอกจากจะสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง4ด้านกล่าวคือด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่างๆอย่างเหมาะสมกับวัยด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและคิดอย่างสร้างสรรค์ด้านสังคมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตซึ่งอยู่ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขและด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมและดีงามแล้วทัศนคติที่ดีเกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบทั้ง 4 ด้านตามองค์ประกอบ ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกนั้นจะแสดงออกซึ่ง

พฤติกรรมอันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมในส่วนรวมมีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย เป็นคนมีเหตุผล มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นรู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

2.3.3.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556, น.8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการปรับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ครูปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการความรู้ นำผลคะแนนของนักเรียนมาใช้วางแผน สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงสามารถทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นได้ และได้รับความช่วยเหลือจากท้องถิ่น

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, น. 12) ได้ให้ความหมายความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการยอมรับของครูในด้านต่างๆ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเองมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 37) ได้สรุปว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ หมายถึง ผู้บริหารสถานสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 66) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานด้านการสนับสนุน ส่งเสริม ด้านการจัดการศึกษาการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ครูตามปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีคุณภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียน นำผลการทดสอบของนักเรียนมาใช้วางแผนและนำไปแก้ปัญหาใน

การจัดการเรียนการสอนจนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายชุมชนและท้องถิ่นเข้ามาให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

Hopkins (2008, p. 249) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง การแก้ปัญหาเพื่อให้ชีวิตมีความสุข ถ้าแก้ปัญหาสำเร็จก็มีความสุข คือปรับตัวได้ หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จมีความทุกข์ คือปรับตัวไม่ได้ คนที่ปรับตัวได้จึงมีสุขภาพจิตดีส่วนคนที่ปรับตัวไม่ได้จึงมีปัญหาสุขภาพจิต หรือสุขภาพจิตไม่ดีนั่นเองปัญหาที่ทำให้ต้องปรับตัวอยู่เสมอคือความเครียดที่เกิดขึ้น

Edgar (2000, p. 223) ได้ให้ความหมาย ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาหมายถึง ผลของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกลักษณะของตน ด้านความปรารถนา หรือด้านอารมณ์ ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม จนทำให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆและถ้าบุคคลนั้นปรับตัวได้แล้วและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างมีความสุข แสดงว่าคุณภาพชีวิตได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน

2.3.3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เดือนเพ็ญ แย้มสวน (2556, น. 8) ได้ให้ความหมาย ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ โดยส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, น. 12) ได้ให้ความหมาย ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานในด้านการจัดการศึกษาการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา การควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถทำงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 39) ได้สรุปว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารและครู ในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนและงานที่ได้รับผิดชอบอื่นๆจนประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

สุพัตรา หมั่นนอก (2555, น. 74) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆภายในที่เกิดขึ้น พัฒนากระบวนการการให้ความรู้และการดูแลนักเรียนทั้งในด้านการเรียน ระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนมีความสามารถในการดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบจนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

Mott (1972, p. 373) ได้ให้ความหมาย ความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving problems) องค์กรต่างๆหรือสถานศึกษาซึ่งมีแนวทางในการบริหารเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้สถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบหลักการบริหารงานภายในอย่างชัดเจน ซึ่งรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามในสูงสุดที่เกิดจากการทำงานบทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้สำเร็จผลตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้การประสานงานจะนำไปสู่การร่วมมือในการทำงานที่ชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยของกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์การจัดการศึกษานั้นต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสมจึงควรมีการยืดหยุ่นพอสมควรนับตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้สอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่นสภาพบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาต่างๆรวมทั้งกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้ตรงกับความสนใจความจำเป็นและความถนัดจะช่วยเป็นส่งเสริมการเรียนรู้การปรับตัวบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆบางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นการบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพเกิดความราบรื่นเรียบร้อยเจริญก้าวหน้าผู้บริหารประพฤติตนให้เหมาะสมไม่ควรใช้อำนาจมากจนเกินไปไม่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเหมาะสมไม่เคร่งครัดหรือหละหลวมเกินไปควรมีการยืดหยุ่นบ้างแต่ต้องไม่ทำให้เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานให้มีความยอมรับและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานควรวางตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างบุคคล ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลตามความสมควรส่งเสริม

บรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นกันเองให้มีความสมัครสมานสามัคคีช่วยเหลือต่อกันในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในในสถานศึกษาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สภาพภูมิศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนาธิเบศร์ ตำบลไทรม้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชี อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอมหาราช อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวงอำเภอเสนา อำเภอบางปะหัน และอำเภอบ้านแพรก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็นขนาดตามเกณฑ์ ดังนี้

1) ขนาดใหญ่พิเศษ คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป
2) ขนาดใหญ่ คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน
3) ขนาดกลาง คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน
4) ขนาดเล็ก คือ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

จังหวัด	ขนาดของสถานศึกษา							
	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นนทบุรี	10	55.56	2	11.11	6	33.33	-	-
พระนครศรีอยุธยา	2	6.90	4	13.80	11	37.93	12	41.37
รวมทั้งสิ้น	12	25.53	6	12.77	17	36.17	12	25.53

จากตารางที่ 2.6 พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.53 ขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.77 ขนาดกลางจำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.17 และขนาดเล็ก จำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 25.53 หากจำแนกรายจังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรีขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 55.56 ขนาดใหญ่จำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.11 ขนาดกลาง จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 2 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.90 ขนาดใหญ่จำนวน 4แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.80 ขนาดกลาง จำนวน 11แห่งคิดเป็นร้อยละ 37.93 และขนาดเล็กจำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 41.37

2.4.2 นโยบายพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล

2) พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีวินัยอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมีทักษะอาชีพและมีความสามารถตามมาตรฐานสากล

3) เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานทักษะอาชีพและพัฒนาสู่สากล3) ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีอย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ 4)ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานได้ตามมาตรฐานโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

4) กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา ดังนี้ 1)พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2)เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ 3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

5) จุดเน้น

จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้ 1)ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 2)ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่มและทุกระดับ 4)พัฒนาครูสู่มืออาชีพและ 5)พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

เพ็ญนภา พลับฉิม (2559, น. 106) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การวางแผน การจัดการ และการนิเทศ ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านครู ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริการ และด้านผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การจัดการ และการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราพร หมวดเพชร (2558, น. 75) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิของผลโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานครในด้านสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รองลงมาได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมาได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ2) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาลำดับที่ 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและลำดับสุดท้ายคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, น. 91) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต

3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนิตา นาพรม (2558, น.106-108)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีด้านการกระตุ้นใช้ปัญญาและด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมือพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้คือด้านความต้องการมีสัมพันธภาพด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดตามลำดับ3)ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมือพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนทีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาการประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01

นาถธิดา เจริญสุข (2558, น. 228) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา การนำกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพในสถานศึกษา การบริหารงานของสถานศึกษากับบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ซึ่งทั้งคู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น.64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลขององ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมและตามแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชดาพร ผลบุญ (2557, น. 105) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถามศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไขผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของเราทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา

ไพรสุดา หมั่นดี (2556, น.67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครืออักษรกรุ๊ป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ สร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้ความเอาใจใส่ต่อการทำงานของครูและให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้ที่ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น มีความคิดคล้อยตามเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นให้งานบรรลุผล ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู โดยการจัดอบรม

หลักสูตรการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการสอนให้แก่ครูทุกภาคเรียน ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้

เรวดี ช้อนเพชร (2556, น. 170) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับงานบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) งานบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556,น.117) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครและภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, น. 97) ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ปรากฏผลอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่ว่าสถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนนั้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ตลอดจนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อ

เสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน มีการประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง นักเรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก

จริยา บุญมา (2554, น. 68) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดาลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ และให้ความไว้วางใจว่าครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการส่งเสริมการทำกิจกรรมที่ให้ครูได้ทำงานเป็นทีม และผู้บริหารมีการให้กำลังใจกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ จึงให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553, น. 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นุชา สระสม (2552, น.97-98) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม จัดอยู่ในแบบวัฒนธรรมสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 50.24 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ชาญชัย ไชยคำภา (2551, น. 83) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sagnak (2010) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมพบว่าองค์ประกอบทุกด้านของภาวะผู้นำการ-เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้างความผูกผันการเอื้ออาทรระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

Polychroniou (2009) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมงานโดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการในแผนกต่างๆในหน่วยงานของประเทศกรีซจำนวน 267 คนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและการถดถอยพหุคูณผลการศึกษาพบว่าเชาวน์อารมณ์ส่งผลในทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทำให้ประสิทธิผลทีมเพิ่มขึ้น

Arnold, Turner, Barling, & McKee (2007) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพจิตของผู้ทำงานดูแลด้านสุขภาพในประเทศแคนนาดาโดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ทำงานดูแลด้านสุขภาพจำนวน 319 คนพบว่าสุขภาพจิตมีผลในด้านบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

Bonaros (2006) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาในเมืองไมอามี่ดาเดจำนวน 21 แห่งรวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงกับระดับความพึงพอใจของครูความตระหนักในประสิทธิผลของผู้บริหารพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับผลการเรียนของนักเรียนและยังสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับผลการเรียนของนักเรียนและยังสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความตระหนักต่อประสิทธิผลของผู้บริหาร

Scope (2006) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและวัฒนธรรมในโรงเรียนโดยเลือกโรงเรียนขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จในมลรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกาซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนอินเดียนาที่ประสบความสำเร็จในปี ค.ศ. 2003 จำนวน 77 คนได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 39 คนจากจำนวน 77 คนใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและคำถามที่เกี่ยวข้องกับองค์การผลการศึกษาพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจนั้นมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมของโรงเรียน

Michael (2003) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนศึกษาในเขตการวิจัยนี้มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป อีกแบบหนึ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนต่อเนื่องจากมัธยมศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี (Middle College High Schools) ประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ด้าน 1) อัตราการเข้าเรียน 2) อัตราการลาออก 3) อัตราการเรียนจบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และ 4) อัตราการเรียนต่อ ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนแบบเดิม (สอบเฉพาะมัธยมศึกษาและมัธยมศึกษาต่อเนื่อง กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 25% ของประชากร) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการบริหาร Leadership Practices Inventory (LPL) สถิติที่ใช้คือสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlations) และการสอนค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเปอร์เซ็นไทล์สูงกว่า 30 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าประสิทธิผลด้านการมาเรียนและอัตราการออกกลางคัน ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติกับโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน แต่อัตราการจบตามเวลาที่กำหนดและอัตราการเรียนต่อแตกต่างกันอย่างไร โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อเนื่องมีประสิทธิผลสูงกว่ามัธยมศึกษาปกติ ผลการวิจัยพบอีกว่า ผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชาย-หญิงที่มีประสบการณ์การบริหารมาก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ข้อค้นพบที่สำคัญคือ พบค่าสหสัมพันธ์ทางลบระหว่างอัตราการสอบเข้าเรียนกับอัตราการมาเรียนและอัตราการเรียนจบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และประการสุดท้ายผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจของนักเรียนส่งผลต่อการออกกลางคันของนักเรียน และปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจ

มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการมาเรียนการเรียนจบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและอัตราการเรียนต่อ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารต้องดึงภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตนออกมาใช้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่นำมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบทบาทของผู้บริหารจะเปลี่ยนจากผู้สั่งการเป็นผู้ชักจูงโน้มน้าวใจส่งผลให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเลื่อมใส ศรัทธาในตัวผู้นำ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองทำให้ผู้ตามดึงความสามารถของมาใช้อย่างเต็มที่ และมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานจนทำให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปละพัฒนาสถานศึกษา และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองด้านพฤติกรรมในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 29 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 79 คน และ ข้าราชการครูสายผู้สอนจำนวน 1,356 คน รวมทั้งหมด 1,435 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คนดังนี้

3.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.2.2 รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการจำนวน 29 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.2.3 ข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 248 คน และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratifiend Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ	ข้าราชการครูสายผู้สอน
อยุธยาวิทยาลัย	5	178	1	1	36
จอมสุรางค์อุปถัมภ์	5	139	1	1	28
อยุธยานุสรณ์	5	98	1	1	19
ปากกรานพิทยา	2	15	1	1	2
ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	5	88	1	1	17
ท่าหลวงวิทยานุกูล	1	17	1	1	2
นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	2	37	1	1	7
ท่าช้างวิทยาคม	2	26	1	1	4
บางปะหัน	3	57	1	1	11
ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	4	68	1	1	13
วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	3	50	1	1	9
วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	3	33	1	1	5
อุทัย	3	46	1	1	8
หนองน้ำส้มวิทยาคม	2	11	1	1	2
มหาราช “ประชานิมิต”	1	17	1	1	3
บ้านแพรกประชาสรรค์	1	17	1	1	3
บางไทร	3	32	1	1	5
บางบาล	3	29	1	1	4

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ	ข้าราชการครูสายผู้สอน
บางปะอิน	2	33	1	1	6
อุดมศีลวิทยา	1	17	1	1	2
ผักไห่ “สุทธาประมุข”	2	29	1	1	4
ลาดชะโดสามัคคี	2	22	1	1	3
วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)	2	18	1	1	3
ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	2	33	1	1	6
เสนา “เสนาประสิทธิ์”	5	88	1	1	17
สาคลีวิทยา	1	18	1	1	3
ลาดงาประชาบำรุง	1	13	1	1	2
บางซ้าย	3	36	1	1	6
รวม	79	1,356	29	29	248
รวมทั้งสิน		1,435		306	

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)ที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอนจำนวน 58 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ประสบการณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Ratting Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1999, p. 369) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน รวม 32 ข้อ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน รวม 21ข้อ

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับของไลเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษาและด้านวัดผลประเมินผลจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาIOC(Index of Item Objective Congruence)

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

เมื่อIOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

+ 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากพบว่ามีข้อที่ต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปแก้ไข จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ และข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อคำถามทั้ง 58 ข้อในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และตอนที่ 3 ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 และแบบสอบถามที่กำหนดรหัสกำกับแบบสอบถามแล้ว พร้อมแนบซองบรรจุเอกสารเพื่อการตอบกลับที่ลงทะเบียนเรียบร้อยไปยังสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับ ผ่านทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและตอบกลับภายในระยะเวลา 3 สัปดาห์

3.4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 237 ฉบับ คิดเป็น 75.16 % เมื่อครบกำหนดเวลา 3 สัปดาห์ ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงดำเนินการติดตามแบบสอบถามโดยการติดต่อทางโทรศัพท์ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เหลือ

3.4.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเพิ่มเติมจากเดิมอีก 59 ฉบับ ในสัปดาห์ที่ 4 รวมเป็น 296 ฉบับ คิดเป็น 96.73 %

3.4.5 ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดต่อขอเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างที่เหลืออีก 10ฉบับด้วยตนเองจนได้กลับคืนมาครบทั้งหมด จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็น 100% ตามตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.4.6 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาทั้ง 29 แห่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 306 ฉบับแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวมการแปรผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น. 18)5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของงานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวมการแปรผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, น. 18) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)สำหรับเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างข้อมูล เพื่อตัดสินระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้แปลความหมาย ดังนี้(ปริญญา มีสุข, 2559, น. 313)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน จำนวนแบบสอบถาม 306ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาที่สมบูรณ์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	หมายถึง	ด้านสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X_4 หมายถึง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Y_{tot} หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Y_1 หมายถึง ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Y_2 หมายถึง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก

Y_3 หมายถึง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Y_4 หมายถึง ด้านความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร จำนวนแบบสอบถาม 306 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 306

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	98	32
หญิง	208	68
2. อายุ		
20-30 ปี	35	11.40
31-40 ปี	81	26.50
41-50 ปี	99	32.40
51 ปีขึ้นไป	91	29.70
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	195	63.73
ปริญญาโท	106	34.64
ปริญญาเอก	5	1.63

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	29	9.47
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	16	5.22
หัวหน้างานวิชาการ	13	4.25
ข้าราชการครูสายผู้สอน	248	81.06
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	10.80
5-10 ปี	88	28.80
11-15 ปี	95	31.00
มากกว่า 15 ปี	90	29.40
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 68 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ32.40 รองลงมา คือ ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 195 จำนวน 106 คน จำนวน 5 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.73 ร้อยละ34.64 และร้อยละ 1.63 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 81.06 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน11-15 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาคือ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.*)* จากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม(X_{tot})

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.02	0.84	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	4.05	0.83	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	3.97	0.86	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	3.93	0.84	มาก
	รวม (X_{tot})	3.99	0.84	มาก

จากตารางที่4.2 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.99, S.D. = 0.84)ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด($\bar{X}$= 4.05, S.D. = 0.83) คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.83) คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.93, S.D. = 0.84) คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ จะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3-4.6

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_1)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.96	0.88	มาก
2	ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองกล้าคิด กล้าแสดงออก	4.04	0.82	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน	3.94	0.92	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจน	4.05	0.79	มาก
5	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตน	4.06	0.83	มาก
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.05	0.89	มาก
7	ผู้บริหารมีความเชื่อและมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	4.13	0.78	มาก
8	ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ ในความสามารถของผู้บริหาร	3.98	0.86	มาก
9	ผู้ร่วมงานมีความเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหาร	3.96	0.76	มาก
	รวม	4.02	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.02, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยพบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$=4.13, S.D. = 0.78) คือ ผู้บริหารมีความเชื่อและมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 4.06, S.D. = 0.83) คือ ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตนและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.94, S.D. = 0.92) คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อองค์กร	4.11	0.79	มาก
2	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี	4.13	0.77	มาก
3	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.04	0.89	มาก
4	ผู้บริหารชี้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจของงานอันจะเกิดขึ้นในอนาคต	4.07	0.79	มาก
5	ผู้บริหารปลุกจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.02	0.88	มาก
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.93	0.92	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดในแง่บวก	3.99	0.84	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร	4.11	0.78	มาก
9	ผู้บริหารไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานเสมอ	4.06	0.85	มาก
	รวม	4.05	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.05, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.13, S.D. = 0.77) คือ ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.79) คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร และ ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.78) คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กรส่วน ที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.93, S.D.

= 0.92) คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_3)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารสามารถวางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด	3.94	0.94	มาก
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.00	0.91	มาก
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้อย่างดี	3.96	0.83	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล	4.02	0.86	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	3.99	0.79	มาก
6	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	3.97	0.84	มาก
7	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาเป็นประจำสม่ำเสมอ	3.98	0.85	มาก
8	ผู้บริหารติดตามผลการประเมินของผู้ร่วมงานเสมอ	3.93	0.92	มาก
9	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป	3.92	0.85	มาก
	รวม	3.97	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97, S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$=4.02, S.D. = 0.86) คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.91) คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.92, S.D. = 0.85) คือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาค	3.97	0.79	มาก
2	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ	3.68	0.81	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	3.73	0.75	มาก
4	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงาน	3.99	0.85	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรม สัมมนาตามความสามารถและความต้องการของบุคคล	4.00	0.78	มาก
	รวม	3.93	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.93, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.00, S.D. = 0.77) คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรม สัมมนาตามความสามารถและความต้องการของบุคคล ที่มีระดับการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองลงมา ($\bar{X}$= 3.99, S.D. = 0.85) คือ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงาน และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.68, S.D. = 0.81) คือ ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ

4.4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรอยุธยาผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)	3.66	0.78	มาก
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก(Y_2)	3.82	0.76	มาก
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)	3.81	0.74	มาก
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4)	3.92	0.74	มาก
	รวม	3.80	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.80, S.D. = 0.76) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.92, S.D. = 0.74) คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาด้าน ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 3.82, S.D. = 0.76) คือ ด้าน

ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.66, S.D. = 0.78) คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8-4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	3.57	0.79	มาก
2	ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น	3.68	0.81	มาก
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ	3.73	0.75	มาก
	รวม	3.66	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.66, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.73, S.D. = 0.75) คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 3.68, S.D. = 0.81) คือ ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.57, S.D. = 0.79) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก (Y_2)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก(Y_2)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.04	0.71	มาก
2	นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.10	0.74	มาก
3	นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี	3.95	0.79	มาก
4	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	3.82	0.79	มาก
5	นักเรียนสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานความมีเหตุผล	3.70	0.75	มาก
6	นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.83	0.67	มาก
7	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองตนเองอยู่สม่ำเสมอ	3.65	0.77	มาก
8	นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	3.61	0.79	มาก
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	3.66	0.76	มาก
	รวม	3.82	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.82, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.74) คือ นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.71) คือ นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด($\bar{X}$= 3.61, S.D. = 0.79) คือ นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.80	0.74	มาก
2	ครูสามารถพัฒนากระบวนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.79	0.64	มาก
3	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.72	มาก
4	ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.78	0.71	มาก
5	ครูนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.80	0.70	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.88	0.72	มาก
	รวม	3.81	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.81, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.70, S.D. = 0.75) คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 3.82, S.D. = 0.72) คือ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด($\bar{X}$= 3.78, S.D. = 0.71) คือ ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้	3.95	0.72	มาก
2	ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบ	3.86	0.76	มาก
3	ผู้บริหาร และครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.96	0.75	มาก
	รวม	3.92	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.92, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.96, S.D. = 0.75) คือ ผู้บริหาร และครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X}$= 3.95, S.D. = 0.72) คือ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}$= 3.86, S.D. = 0.76) คือ ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบ

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.12 - 4.16

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})				
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	0.56	0.59	0.55	0.59	0.60
ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก (Y_2)	0.70	0.75	0.71	0.73	0.76
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	0.73	0.81	0.76	0.78	0.81
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	0.78	0.83	0.83	0.82	0.86
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})	0.76	0.82	0.79	0.81	0.84

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (r = 0.84) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เท่ากัน (r = 0.83) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา (r = 0.82) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำสุด (r = 0.55) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน (r = 0.84) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.56	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	0.59	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.55	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.59	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่4.13 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (r = 0.60) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0.59) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.56) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.55) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ตารางที่4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก(Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.70	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	0.75	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.71	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.73	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	0.76	สูง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม (r = 0.76) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0.75) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.73) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.70) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา(Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.73	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	0.81	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.76	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.78	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร(X_{tot})	0.81	สูง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน

ภาพรวม (r = 0.81) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0.81) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.78) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.73) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา(Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.78	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	0.83	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.83	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.82	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	0.86	สูง

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม (r = 0.86) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0.83) คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา ($r = 0.82$) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r = 0.78$) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.3 อภิปรายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 306 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 29 คน และข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 ตอนที่ 3 ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับคืนเป็นแบบสอบถามฉบับบที่สมบูรณ์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 306 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ41-50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการครูสายผู้สอนและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

5.2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

5.2.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่ผู้บริหารมีความเชื่อและมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กรมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดรองลงมาผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตนและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน

5.2.2.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในแง่ดีมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กรส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

5.2.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหาแนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผลมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและที่มี

ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

5.2.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรมสัมมนาตามความสามารถและความต้องการของบุคคลมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงาน และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ

5.2.3 ผลการศึกษาระดับการประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษารองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

5.2.3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษา

5.2.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือนักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา

5.2.3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ครูสามารถพัฒนากระบวนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

5.2.3.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยที่ผู้บริหาร และครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบ

5.2.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เท่ากัน (r = 0.83) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายสถานศึกษา คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา(r = 0.82) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดต่ำสุด (r = 0.55) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ ผลการวิจัยมีดังนี้

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เท่ากัน (r = 0.59) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.56) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.55) คือ ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0.75) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวกคู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.73) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวกและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.70) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก

5.2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r = 0. 81) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาคู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.78) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.73) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

5.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เท่ากัน (r = 0.83) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผล

ของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คู่ที่ความสัมพันธ์กันรองลงมา (r = 0.82) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด (r = 0.78) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

5.3อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และในการพิจารณาหรือคัดเลือกบุคคลให้ดำรงผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการประเมินระดับคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและดำเนินงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจะต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้น ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น เมื่อได้รับในประกอบวิชาชีพแล้วต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด(สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2549, น. 3-4) นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้จัดทำโครงการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อกำกับติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร การพัฒนาผู้บริหารในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงมีการจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี ช้อนเพชร

(2556, น. 170) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับงานบริหารวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนิตา นาพรม (2558, น. 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้ง จิราพร หนวดเพชร (2558, น. 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น. 64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยพบว่า

5.3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อและมีค่านิยมที่ดีต่อองค์กรผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตน ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจนและผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองกล้าคิด กล้าแสดงออกผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ ในความสามารถของผู้บริหารผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานมีความเคารพและเชื่อมั่นในผู้บริหารและผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ร่วมกับสมาคมผู้บริหารจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีการจัดการประชุมเป็นประจำเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน มีการจัดการอบรม สัมมนา รวมทั้งศึกษาดูงานจากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารให้กับผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass & Avolionกล่าวว่า ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ด้วยเหตุนี้จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ ทั้งนี้จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในส่วนของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานมีความพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งให้ความต้องการของครูผู้ปฏิบัติงานเองและส่งผลต่อความประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับเรวดี ช้อนเพชร (2556, น. 169) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น.64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลัก ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในโรงเรียนในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ ธนิตา นาพรม (2558, น.110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นให้มีความสำเร็จ โดยพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีและยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา

5.3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร ผู้บริหารชี้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจของงานอันจะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารปลุกจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดในแง่บวก และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ร่วมงาน ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานหรือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้เสริมสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครูการเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณและสอดคล้องกับ นุชา สระสม (2551, น. 102) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หากผู้บริหารต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรย่อมต้องคิดหาวิธีการอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยและที่สำคัญหากต้องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ควรใช้วิธีการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้มากกว่า สอดคล้องกับ ธวัลย์รัตน์ ใบบัว (2555, น. 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ และให้ความไว้วางใจว่าครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการส่งเสริมการทำกิจกรรมที่ให้ครูได้ทำงานเป็นทีม และผู้บริหารมีการให้กำลังใจกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ จึงให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ไพรสุดา หมั่นดี (2556, น. 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครืออักษรกรุ๊ป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ

สร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้ความเอาใจใส่ต่อการทำงานของครูและให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้ที่ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น มีความคิดคล้อยตามเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นให้งานบรรลุผล ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู โดยการจัดอบรมหลักสูตรการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการสอนให้แก่ครูทุกภาคเรียน ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้ และ ธนิตา นาพรม (2558, น. 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจ งานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ ทั้งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นครูที่ปฏิบัติงานว่ามีความคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญต่อภารกิจงาน ส่วนหนึ่งมาจากสัมพันธ์ที่ดีของครูที่ปฏิบัติงาน

5.3.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผลผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาเป็นประจำสม่ำเสมอผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอผู้บริหารสามารถสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้อย่างดีผู้บริหารสามารถวางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาดผู้บริหารติดตามผลการประเมินของผู้ร่วมงานเสมอและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไปที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงร่วมกันพัฒนาองค์กร และมีการส่งเสริมให้ครูหาความความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาต่อ หรือการเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยให้มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการใช้วิจัยในการจัด

การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้จัดอบรมให้กับครู และผู้บริหาร ตามกิจกรรม/โครงการต่างๆ เช่น โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชุมเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนสะเต็มศึกษาเร่งยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครูบรรจุใหม่ โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ อบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ โครงการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3,2559, น. 59) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น. 68-69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ได้พัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นบุคลากรให้คิดหาวิธีการใหม่ๆ ร่วมคิดวิเคราะห์ หาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรให้ได้พัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ณัฐพล เลาะวิถี (2555, น. 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิลามแห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครและภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชดาพร ผลบุญ (2557, น. 105) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของเราทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา

5.3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับข้อที่มีการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรม สัมมนาตาม

ความสามารถและความต้องการของบุคคลผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงานผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาคผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลและ ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในหน่วยงานต้องผ่านการอบรม อย่างน้อย 20 ชั่วโมงในหนึ่งปีการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของ สมศ.ด้านประสิทธิผลการดำเนินการของสถานศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนหรือวิชาครูตามที่คุรุสภากำหนด ไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), น.57) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาที่บุคลากรมีความสนใจ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป นอกจากนี้การมอบหมายงานให้บุคคลเข้ารับหน้าที่ต่างๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และมีการกระจายอำนาจการบริหารออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ เช่น งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป นอกจากนี้ผู้บริหารยังคอยช่วยเหลือสอนงานให้กับบุคลากรด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, น. 68-69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านความต้องการ ความรู้ ความสามารถและความสนใจ ตลอดจนช่วยเหลือ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ จริยา บุญมา (2554, น. 68) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, น. 97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติในทางบวก และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถาน ครู บุคลากรอื่นทางการศึกษา บริหารจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา การประเมินการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน รวมถึงรับการนิเทศ กำกับติดตามคุณภาพการจัดการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 อย่างต่อเนื่องจึงส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, น.91) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ เพ็ญนภา พลับฉิม (2559, น. 106) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยพบว่า

5.3.2.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษาทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 4 กล่าวถึง สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ สำหรับสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3,2559, น. 18) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556,น.117) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ใน

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ โศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, น.91) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก

5.3.2.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา คือ นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งนี้อาจเป็นเพราะจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 กำหนดให้มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, น. 98) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก ปรากฏผลอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่ว่าสถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนนั้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ตลอดจนการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งผลให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน มีการประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง นักเรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก สอดคล้องกับ ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553,น.75) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับเปลี่ยนเปลี่ยนและสนับสนุนให้ครูจัดการศึกษา โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ครูและนักเรียนร่วมกันหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้อย่างมีความสุข ทำให้นักเรียนมีความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข เช่นเดียวกับ โศภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, น.91) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

5.3.2.3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา คือ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดการระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาและนโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกระบวนการเรียนให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย และสามารถพัฒนาตนเองได้และครูจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น สอดคล้องกับกับ ไพรสุดา หมั่นดี (2556, น. 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครืออักษรกรุ๊ป พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ธนิตา นาพรม (2558, น. 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3.2.4 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมาก คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานใดๆจะสำเร็จตามเป้าหมายต้องเกิดจากการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย การ

มีส่วนร่วม นอกจากนี้ผู้บริหารเองต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าว และดึงศักยภาพที่มีในตัวบุคคลออกมา ซึ่งเป็นผลมากจากความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับ ธนิตา นาพรม (2558, น. 123) กล่าวว่า องค์กรจะพัฒนาได้นั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างขวัญ กำลังใจ เพื่อจูงใจให้คนทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุรศักดิ์ แสงจันทร์ (2556, น. 120) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ไพรสุดา หมั่นดี (2556, น. 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเครืออักษรกรุ๊ป พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2553, น. 156-157) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ อีกด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่นใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำกิจกรรมต่างๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และคุณลักษณะอื่นของผู้นำ สอดคล้องกับจิราพร หนวดเพชร (2558, น. 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดย

ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยารายคู่ พบว่า

5.3.3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เท่ากัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถในการแก้แก้ปัญหาภายในสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจโดยการแสดงให้เห็นถึงความมีเจตคติที่ดี มองโลกในแง่ดี อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมด้านการคิดเชิงบวก ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร เชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานถึงความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ ควบคู่ไปกับการกระตุ้นทางปัญญา คือการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในด้านการสื่อสาร กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ประเมินตนเองและนำผลจากการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป จะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาภายในได้อย่างดี ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา นุชา สระสม (2551, น. 102) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หากผู้บริหารต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรย่อมต้องคิดหาวิธีการอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยและที่สำคัญหากต้องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ควรใช้วิธีการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร หนวดเพชร (2558, น. 75) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิของผลโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับ จริยา บุญมา (2554, น. 79) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.4.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรที่ได้ศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งด้านที่ควรพัฒนาอย่างมากคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยให้ผู้บริหารเน้นการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคคล ด้านความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.4.1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากยิ่งขึ้นโดยการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูได้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาความแตกต่าง ความสามารถในการรับรู้ของนักเรียนแต่ละบุคคลเป็นสำคัญเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และผู้บริหารควรส่งเสริมและจัดบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมุ่งแสวงหาความรู้อยู่เสมอและสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

5.4.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน คู่ที่ความสัมพันธ์กันน้อยสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยส่งเสริมให้ครูได้ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการสืบค้นและเน้นทักษะกระบวนการคิดเพื่อกระตุ้นให้หาคำตอบในข้อความรู้ด้วยตนเอง

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

________ (2550). **หลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**(เอกสารการอบรม).นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

________ (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่11 พ.ศ. 2555-2559.**สืบค้นจากhttp://www.tu.ac.th/org/Ofrector/planning/m1_m1/m1_m11/05_plan.pdf

กัมพล แซ่มสา. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

จาฎุพัจน์ อาทิภาณุ. (2551). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

จิตรา ทรัพย์โฉม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

จิราพร หมวดเพชร. (2558).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

บรรณานุกรม(ต่อ)

ฐิตารีย์ ภูขามคม. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจและบรรยากาศในองค์การกับการดาเนินงานโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

เดือนเพ็ญ แย้มสวน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

นุชา สระสม. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ธนิตา นาพรม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต** 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธวัลรัตน์ ใบบัว. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เบญภรณ์ ผินสู่. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บุญเหลือ ทาไธสง. (2557). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2559). **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า.** สืบค้นจากhttp://www.watpon.com/boonchom/05.doc.

ปริญญา ตันสกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

ปริญญา มีสุข. (2559). **การวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บรรณานุกรม(ต่อ)

ปิยนันท์ จันทราลักษณ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์จังหวัดฉะเชิงเทรา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). **การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถามศึกษาราชบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

ไพศาล ศิวเวทกุล. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

ภัทรวี เทพพิทักษ์. (2551). **ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).

มูฮัมหมัดรออี มะลี. (2553).**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต** 1.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).**วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 20**(5) : 32.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542**.กรุงเทพฯ :นานมีบุ๊คส์.

บรรณานุกรม(ต่อ)

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

เรวดี ช้อนเพชร. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

วัชระพงษ์ แพร่หลาย. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

วัลภา อิสระธานันท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกำแพงเพชร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วัลลภ ขวัญมา. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ศุภกรณ์ อินคล้ำ. (2556). **ทักษะภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

โศภิดา คล้ายหนองสรวง.(2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สมุทร ชำนาญ. (2553). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**(พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.**(วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, หน่วยศึกษานิเทศก์. (2554). **แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร: การบริหารงบประมาณ.** กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2558). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2559**.นนทบุรี: สพม. เขต3.

บรรณานุกรม(ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.**กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554).** สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). **การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: สสค.

สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

สุพัตรา หมั่นนอก. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

สุรศักดิ์ แสงจันทร์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ จังหวัดภาคใต้ ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

เสาวลักษณ์โสมะทัต. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต** 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).

อภิชยา มีเพียร.(2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

อันชัญ เค็มกระโทก. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา.**(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม(ต่อ)

Andrews, J. (1996) (In search of the marketing imagination : factors affecting the creativity of marketing program for mature product).**Journal of marketing Research, (May)**, 174-87

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being:The mediating role of meaningful work.**Journal of Occupation Health Psychology, 12**(3), 193-203.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.**New York, NY: The Free Press.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development intransformational leadership. **European Journal of work and Organizational Psychology**, 8(1), 9-32.

Bass, B. M., &Avolio, B. (1990).**Manual for the multifactor leadershipquestionnaire.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists

Bass, B. M., &Avolio, B. (1994).**Improving organization effectiveness throughtransformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage

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

Burns, J. M. (1978). **Leadership**.New York, NY: Harper & Row.

Caplow, T. (1964).**Principles of organizational**.New York, NY:Harcourt, Brace and World.

Certo Samuel C. (1998)**Modern Management**.(7th ed). Upper Saddle River, NJ:Prentice-Hall.

Davis, Gary A.,&Managaret A. Thomas. (1999). **Effective schools and e ffective teachers**. Boston, MA:Allyn and Bacon.

Daft, R. L. (2005). **The leadership experience** (3rd ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.

Fullan, M., & St. C. Germain.(2006).**Learning Places**. Thousand Oak, CA: Corwin PressOntario Principal's Council,

Gray Dessler. (2002).**Management : Leading People and Organization in the 21st Century**. (New Jersey, NJ: Prentice-Hall international).

Hoy, W., & C. Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** New York, NY:MaGraw-Hill.

บรรณานุกรม(ต่อ)

Hoy. Wayne K.,&Cacil G. Miskel. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice** (4th ed.)Singapore: McGraw-Hill.

Katz, D.,& R. L. (1978). Kahn. **The Social Psychology of Organizations**(2nd ed.). New York, NY:John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.**Education and Psychological Measurement**, 30.607-610.

Mott, P. E. (1972). **Education organization and administrations.**New York, NY:Harper & Row.

Mushinsky, Paul M. (1997). **Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and Organizational Psychology**. California, CA:Brooks/Cole.

Scope, P. S. (2006). **Relationship between leadership styles of middle school principals and school culture** . Dissertation Abstracts International, 5(2), 6771-A. (UMI No. 3232235)

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979).**Motivation and behavior** (3rded.).New York, NY:McGraw-Hill.

Steers, R. M. (1977).**Organization effectiveness: A behavioral view.** Santa Monica, Cailf:Good Year.

Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York, NY:The Free Press,.

Robbins, S. P. (1978). **Administrative process.**New Delhi, India: Prentice-Hall of India.

Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior: Concept controversies and application.** New Jersey, NJ: Prentice-Hall International.

Tichy, N. & M. A. Devanna. (1986). **The Transformational Leader.** New Jersey, NJ:John Wiley and Sons.

Wilma Jane Maki. (2001).**Schools as learning organizations: How Japanese teachers learn to perform non-instructional tasks.**(Ph.D. dissertation, University of British Columbia (Canada)).

Yukl, G. (2006). **Leadership in organizations** (6th ed.). Upper Saddle River,NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ประนอม พันธ์ไสว	หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2.ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3.ดร.ภารุจีร์ เจริญผ่า	อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4.นายสนอง ตรงเที่ยง	ผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
5. นายวรพันธ์ แก้วอุดม	ผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / ๒๕๙๓.๒ **วันที่** ๖ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 2393.1 **วันที่** 5 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่งคง

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 2513 **วันที่** 6 ตุลาคม 2559
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0๖๙๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๖ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสนอง ตรงเที่ยง ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / ๐๖๙๖.๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๖ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวรพันธ์ แก้วอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0729

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

20 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม

(การหาค่า IOC)

ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองกล้าคิด กล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความเชื่อและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ ในความสามารถของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้ร่วมงานมีความเคารพและจงรักภักดีต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	การสร้างแรงบันดาลใจ							
1	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในด้านบวก	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
3	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารชี้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจของงานอันจะเกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปลุกจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดในแง่บวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	การกระตุ้นทางปัญญา							
1	ผู้บริหารสามารถวางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารติดตามผลการประเมินของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
1	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
2	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษา สอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรม สัมมนาตามความสามารถและความต้องการของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.08	ใช้ได้
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก							
1	นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	นักเรียนสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองตนเองอยู่สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ครูสามารถพัฒนากระบวนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ครูนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร และครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 58 ข้อโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจำนวน 21 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2)เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ครบทุกข้อทั้งสามตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรุ่งนภา จันทร์คล้อย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หน้าข้อความที่เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

❑ 1. ชาย ❑ 2. หญิง

2. อายุ

❑ 1. 20-30 ปี

❑ 2. 31-40 ปี

❑ 3. 41-50 ปี

❑ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

❑ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

❑ 2. ปริญญาตรี

❑ 3. ปริญญาโท

❑ 4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

❑ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา

❑ 2. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

❑ 3. หัวหน้างานวิชาการ

❑ 4. ข้าราชการครูสายผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

❑ 1. น้อยกว่า 5 ปี

❑ 2. 5 -10 ปี

❑ 3. 11 – 15 ปี

❑ 4. มากกว่า 15 ปี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติในแต่ละพฤติกรรมของผู้บริหารตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเองกล้าคิด กล้าแสดงออก					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำไว้อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ของตน					
6	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
7	ผู้บริหารมีความเชื่อและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร					
8	ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ ในความสามารถของผู้บริหาร					
9	ผู้ร่วมงานมีความเคารพและภักดีต่อผู้บริหาร					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร					
2	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกและมองโลกในด้านบวก					
3	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและชุมชน					
4	ผู้บริหารชี้นำให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจของงานอันจะเกิดขึ้นในอนาคต					
5	ผู้บริหารปลุกจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดในแง่บวก					
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในองค์กร					
9	ผู้บริหารไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การกระตุ้นทางปัญญา						
1	ผู้บริหารสามารถวางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง ชาญฉลาด					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันได้อย่างดี					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดหาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในมุมมองใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา					
6	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
7	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาเป็นประจำสม่ำเสมอ					
8	ผู้บริหารติดตามผลการประเมินของผู้ร่วมงานเสมอ					
9	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคลด้วยความเสมอภาค					
2	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ความสามารถและความต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานเสมอ					
3	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการงาน					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อ เข้าร่วมอบรม สัมมนาตามความสามารถและความต้องการของบุคคล					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม...
....
....
....
....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติในแต่ละด้านของสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ของสถานศึกษา					
2	ผลการศึกษาต่อของนักเรียนมีคุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้น					
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก						
1	นักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2	นักเรียนได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ					
3	นักเรียนผ่านการประเมินคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี					
4	นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
5	นักเรียนสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานความมีเหตุผล					
6	นักเรียนมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
7	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองตนเองอยู่สม่ำเสมอ					
8	นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา					
9	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
2	ครูสามารถพัฒนากระบวนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
3	ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
5	ครูนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
6	สถานศึกษาท่านมีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้					
2	ผู้บริหาร และครูมีกระบวนการในการจัดการกับปัญหาที่เกิดอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหาร และครูร่วมกันปฏิบัติงานต่างๆจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม……………………..

……………………...

……………………...

……………………...

……………………...

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ง

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ	ข้าราชการครูสายผู้สอน
อยุธยาวิทยาลัย	5	178	1	1	36
จอมสุรางค์อุปถัมภ์	5	139	1	1	28
อยุธยานุสรณ์	5	98	1	1	19
ปากกรานพิทยา	2	15	1	1	2
ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	5	88	1	1	17
ท่าหลวงวิทยานุกูล	1	17	1	1	2
นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	2	37	1	1	7
ท่าช้างวิทยาคม	2	26	1	1	4
บางปะหัน	3	57	1	1	11
ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	4	68	1	1	13
วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	3	50	1	1	9
วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	3	33	1	1	5
อุทัย	3	46	1	1	8
หนองน้ำส้มวิทยาคม	2	11	1	1	2
มหาราช “ประชานิมิต”	1	17	1	1	3
บ้านแพรกประชาสรรค์	1	17	1	1	3
บางไทร	3	32	1	1	5
บางบาล	3	29	1	1	4

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ	ข้าราชการครูสายผู้สอน
บางปะอิน	2	33	1	1	6
อุดมศีลวิทยา	1	17	1	1	2
ผักไห่ “สุทธาประมุข”	2	29	1	1	4
ลาดชะโดสามัคคี	2	22	1	1	3
วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)	2	18	1	1	3
ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	2	33	1	1	6
เสนา “เสนาประสิทธิ์”	5	88	1	1	17
สาคลีวิทยา	1	18	1	1	3
ลาดงาประชาบำรุง	1	13	1	1	2
บางซ้าย	3	36	1	1	6
รวม	79	1,356	29	29	248
รวมทั้งสิน		1,435		306	

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ –นามสกุล	นางรุ่งนภา ปราบแก้ว
ที่อยู่	60/10 หมู่ที่ 2 ตำบลมหาราช อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต(สาขาการสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2552 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพ.ศ. 2559
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2552ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านหมี่วิทยา อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2553 ครูผู้ช่วย โรงเรียนมหาราช “ประชานิมิต” อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนมหาราช “ประชานิมิต” อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์	081 – 757 – 2197
อีเมล์	roong.prab@gmail.com