



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



พรรณชฎมน วงษ์ไชยา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

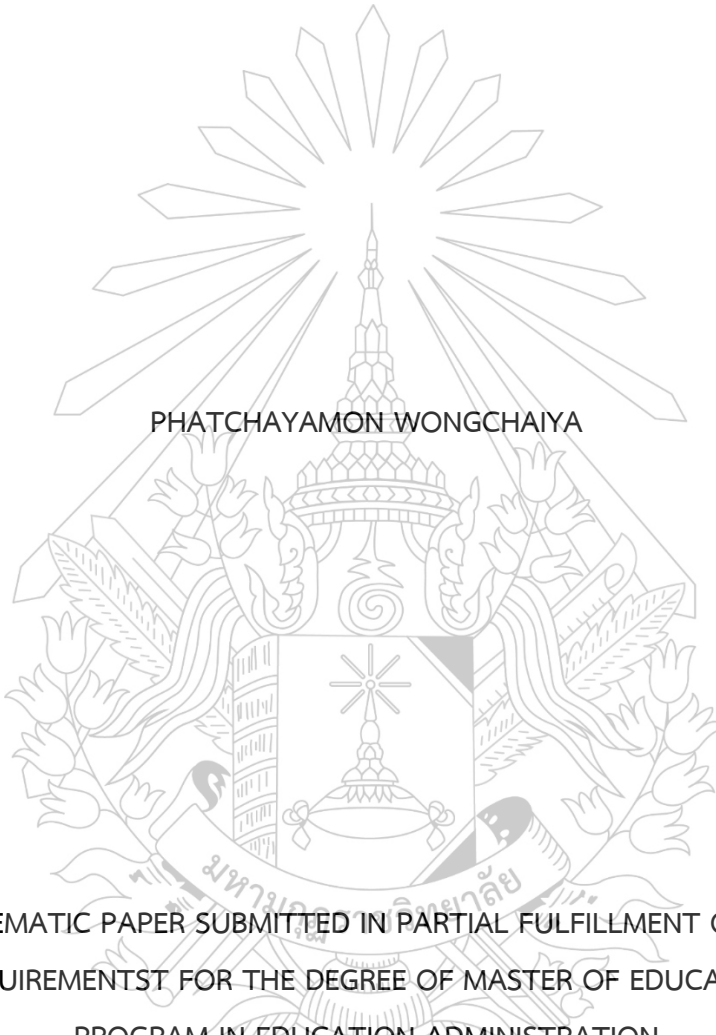
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING THE CORE COMPETENCIES OF TEACHERS IN SCHOOLS
UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



PHATCHAYAMON WONGCHAIYA

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พรธรรณ ชญมน วงษ์ไชยา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิจิตรคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสผา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พรรณนัชฌมน วงษ์ไชยา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์.1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 .3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน

ผลวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .791
4. . ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะหลักของครู

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE CORE COMPETENCIES OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	PHATCHAYAMON WONGCHAIYA
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Associate Professor Boonchuay Sirikase

This thesis aimed to: (1) examine the level of transformational leadership of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 2; (2) examine the level of core competencies of teachers in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2; (3) investigate the relationship between transformational leadership of school administrators and the core competencies of teachers; and (4) study the influence of transformational leadership of school administrators on the core competencies of teachers. The sample consisted of 302 teachers and educational personnel in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024.

The research findings revealed that:

1. the overall level of transformational leadership of school administrators was high. The aspect with the highest mean score was idealized influence, followed by intellectual stimulation
2. the overall level of teachers' core competencies was also high. The highest mean score was in teamwork.
3. there was a positive correlation between transformational leadership of school administrators and teachers' core competencies, with a Pearson correlation coefficient of 0.791
4. transformational leadership of school administrators had a statistically significant effect on the core competencies of teachers at the 0.05 level of significance.

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators, Core Competencies of Teachers

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำเป็น คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รศ. ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล ,ดร. อติสร ทาเขาว์ ,ดร. ประกิต สิงห์ทอง ,ดร. ก้องนเรนทร์ พลชา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอนอบน้อมบูชา องค์พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า ผู้มีพระคุณอันประเสริฐ ขอสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ผู้ให้กำเนิดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอบูชาคุณบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณท่านผู้มีอุปการคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา จนประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

พรรณนัชฌมน วงษ์ไชยา

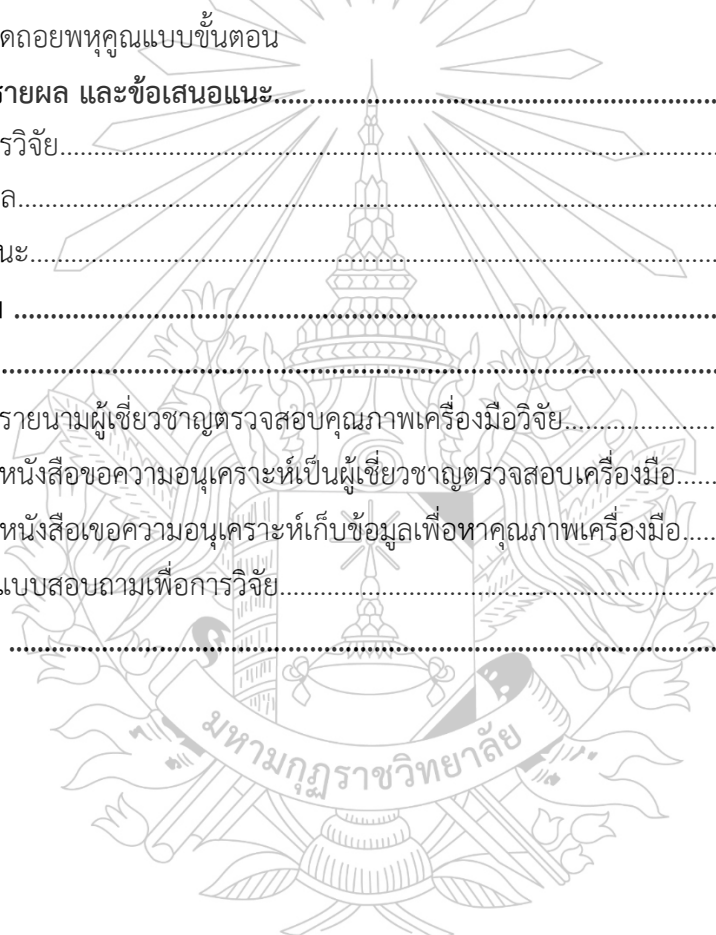
สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ... ..	ญ

บทที่

1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	9
2.2 สมรรถนะหลักของครู.....	22
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	36
2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
งานวิจัยภายในประเทศ.....	39
งานวิจัยต่างประเทศ.....	41
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	44
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	44
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา..	51
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน.....	57
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ.....	62
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของ	
ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่....	64
ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การ	
ศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการ	
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	80
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	82
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ.....	88
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ประวัติผู้วิจัย	93



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	49
ตาราง 4.1 จำนวนร้อยละของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่.....	50
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ	
ตาราง 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด.....	51
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวม 5 ด้าน	
ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	52
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	53
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	
ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	54
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	
ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	55
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	
ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	56
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
ตาราง 4.8 สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต.....	57
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (ในภาพรวม)	
ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลัก.....	58
ของครูในโรงเรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	
ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลัก.....	59
ของครูในโรงเรียน ด้านการบริการที่ดี	
ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลัก.....	60
ของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง	
ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลัก.....	61
ของครูในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม	
ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลัก.....	62
ของครูในโรงเรียน ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่าง.....	63
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ	
สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต	
ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	64
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน	
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม	
ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร.....	65
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	
และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1. ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย.....

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ โรงเรียนในฐานะองค์กรหลักในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม การปรับตัวดังกล่าวไม่เพียงแต่เกิดจากการพัฒนาระบบการเรียนการสอนหรือหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะของครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในยุคปัจจุบันจึงต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความคาดหวังของสังคม และความจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในฐานะสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (บุญเกื้อ คำบัว, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ลักษณะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม และสนับสนุนบุคลากรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดนโยบายเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือในองค์กร และการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (บุญเกื้อ คำบัว, 2560; ธวัชชัย เทพวิชัย, 2562) ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) – สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งในสายงาน เพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) สมรรถนะสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลที่เป็นปัจจัยความสำเร็จของงาน โดยผู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตนมีให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ถือว่ามีสมรรถนะ ทั้งนี้ McClelland (1973) ได้เสนอ

ว่า คุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการ (Entrepreneurial Competencies) สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ ผ่านกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม

ดังนั้น สมรรถนะของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนได้อย่างแท้จริง ในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูถือเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และการสอนและความสำเร็จของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของศตวรรษที่ 21 มักได้รับอิทธิพลจากบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Leith wood & Jantz, 2005) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แต่ในปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดโอกาสและยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนี้เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานได้มีการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบความสำเร็จและสามารถ พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย รัตนสุทธิ, 2552) และเพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 (สพป.ลอย เขต 2) จึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดกระจายอยู่ในหลายอำเภอในจังหวัดลอย โดยมีพันธกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกมิติ ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มี คุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในศตวรรษที่ 21 และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายสำคัญ ของ สพป.ลอย เขต 2 คือการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะครู การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในยุคสมัยใหม่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

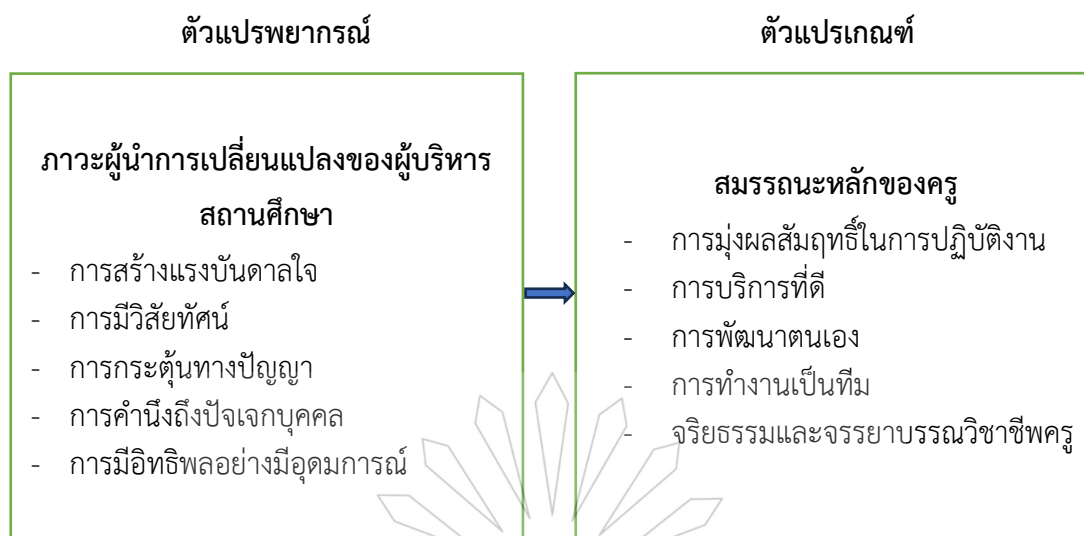
1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ อุมาวดี เหล่าอรรค (2557), อรัญ มูลบุญ (2558), พัชรวิรรณ ช่างโม (2558), พุทธพงศ์ หลักคำ (2560), ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 33), รัตตินันท์ บุญกล้า (2561), มัธนา กามะ (2563), อรุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) และ ไชยา ภาวะบุตร (2565) เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน และสมรรถนะหลักของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กำหนด ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบทั้งสองด้าน จึงนำมาสร้างเป็น **กรอบแนวคิดการวิจัย** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



ภาพที่1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.5.1 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในเชิงทฤษฎี เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

1.5.2 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเอง

1.5.3 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5.4 สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในสังกัด และโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานโดยรวม

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.6.1 ขอบเขตการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยรายละเอียดของประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 140 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,273 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางสำเร็จรูปของเครซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์
- 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- 1.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะหลักของครู

- 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.2 การบริการที่ดี
- 2.3 การพัฒนาตนเอง
- 2.4 การทำงานเป็นทีม
- 2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏในการจัดการหรือดำเนินงาน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีความพยายามและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.7.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกทางพฤติกรรมใน กระตุ้น จิตวิญญาณการปฏิบัติงานในการทำงาน แสดงออกถึงการโน้มน้าวจิตใจของทีมให้มีชีวิตชีวา เพื่อให้ผู้ ตามเห็นประโยชน์ส่วนรวมและเป้าหมายในการทำงานเพื่อองค์กร

1.7.1.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหาร มีการมองเห็น ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน มีการแสดงความคิดกว้างไกล และแนวทางที่จะ แก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการปรับปรุง คุณภาพของ องค์กร ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกคนในองค์กรเห็นคุณค่าและยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติ ร่วมกัน

1.7.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มี การกระตุ้นให้ผู้ตามทราบถึงความเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดสิ่งใหม่หรือ เกิดแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน และยังกระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาด้วยการใช้ข้อมูล เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.7.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรม การดูแลเอาใจใส่ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถและความถนัด มีการพัฒนา จุดเด่น จุดด้อย โดยใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คอยเป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนารวมถึง การกระจายอำนาจให้ทั่วถึง

1.7.1.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทาง พฤติกรรม การเป็นแบบอย่างที่เข้มแข็ง และเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารเป็นที่ ยอมรับ นับถือ มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

1.7.2 สมรรถนะหลักของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตนเอง จนทำให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างโดดเด่น ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังนี้

1.7.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.7.2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของครูในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดย

ให้บริการด้วยความตั้งใจและเต็มใจ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

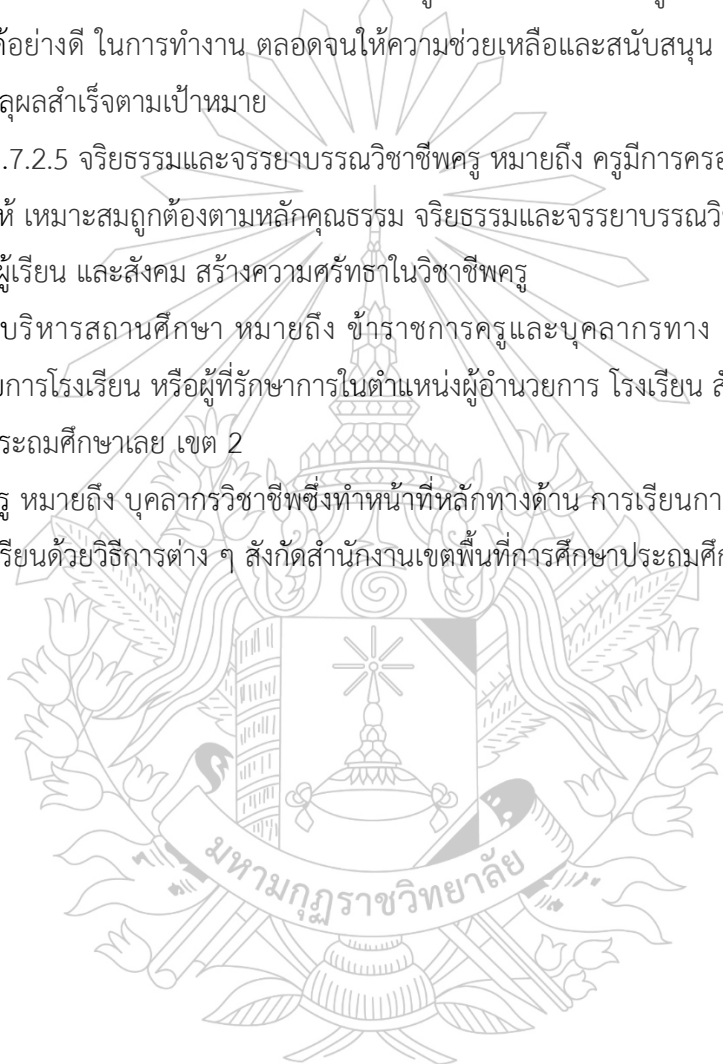
1.7.2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.7.2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูมีความสามัคคีในหมู่คณะ แสดงถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างดี ในการทำงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.7.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ครูมีการครองตน การประพฤติปฏิบัติให้ เหมาะสมถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม สร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.4 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเนื้อหาตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 สมรรถนะหลักของครู

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.2.2 ความหมายของสมรรถนะหลักของครู

2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะหลักของครู

2.2.4 ลักษณะของสมรรถนะหลักของครู

2.2.4.1 สมรรถนะหลักของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.2.4.2 สมรรถนะหลักของครู

2.2.4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย คำนิยามของภาวะผู้นำ ไว้แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีบุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถ ลักษณะ และกระบวนการในการปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ก่อให้เกิดความศรัทธา เป็นที่ยอมรับ และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการช่วยเพิ่มพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุกัลยา ภักดีกุล (2557,) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการช่วยให้กิจกรรม หรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำต้องเป็นปัจจัยหลัก ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557,) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิด เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยผู้อื่น และฐานความคิด เพื่อแลกเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

รวีญา ธีรวัชรภูวตล (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีกระบวนการ คุณลักษณะและ พฤติกรรมความสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างความร่วมมือ การนำความรู้ ทักษะ กระบวนการ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานโน้มน้าวใจสร้าง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้อื่นเพื่อในการปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย คำนิยาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถและ ศักยภาพ ให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ในการกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร

พัชรวิวรรณ ช่างโม (2558) สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมในการจัดการกระบวนการทำงาน มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยกระตุ้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม พร้อมทั้งสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน และเปลี่ยนความสนใจไปสู่ประโยชน์ส่วนรวม

อรัญ มุลบุญ (2559) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำ แสดงให้เห็นกระบวนการทำงาน โดยการกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อีกทั้งยังให้การ สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ จนถึงกระตุ้นศักยภาพ ในแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ใน การทำงาน ประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้นนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

พุทธพงศ์ หลักคำ (2560) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงหมายถึง ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมและมีอิทธิพลและกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจ สามารถปรับพฤติกรรมโดย สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพในแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ประยุกต์ การทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นนำไปสู่ ประสิทธิภาพของ การทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พัชรี พลอยเทศ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติ กรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กร มีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งจะทำให้ผู้ตามให้ ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลมากกว่าความ คาดหวังเดิม

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็น การบริหารจัดการในการทำงานโดยกระตุ้นจูงใจให้ ผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่ คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังตลอดจน การพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในการกิจหน้าที่ที่วิสัยทัศน์มองไกลเกิน กว่าความสนใจ ของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนทำให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้าง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตนเอง รู้สึก ไว้วางใจตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกล เกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลง และ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือองค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2565) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่า ภาวะผู้นำจะ กระตุ้นและจูงใจประจักษ์ให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนา ความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์ และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็น ผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่น จะไปให้ ถึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่อาศัย อิทธิพลและประสบผลสำเร็จได้เมื่อนำมาอธิบายงาน และ อำนาจให้คนอื่นเพื่อที่จะให้เกิดผล สำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย

Bass (1985) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามก้าวข้ามความ สนใจส่วนตนหรือความเห็นแก่ตัว ไปสู่การมุ่งเน้นประโยชน์ขององค์การและสังคม ผู้นำจะช่วย ยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุ ศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) และความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์การ และผู้อื่น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึง ความหมายของงานในชีวิตมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังอาจชักนำหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทาง ศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Burns (1987) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ ตามต่างมีผลต่อกันทั้งในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถขับเคลื่อนให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ตั้งเป้า ไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดง ให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรมีการสร้างความ เปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความ ร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้นำ และผู้ตามต่างก็ส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิด คุณธรรม และมีแรงจูงใจสูงขึ้นสามารถ ที่จะบรรลุผลได้ด้วยเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของ ความสำเร็จองค์กร

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burns (1978) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในหนังสือชื่อ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) โดยกล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดระหว่างผู้นำกับผู้ตามมา รวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับ ผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) คือ การสร้างความสัมพันธ์กัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” ว่าการทำให้ผู้ตามปฏิบัติ เพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวัง ของทั้งผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ ในด้านอำนาจระดับ แรงจูงใจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยน จะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม ทั้งนี้แลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตาม มีความต้องการ อยู่ในระดับแรก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการ ค้นหาและเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามมีผลต่อกัน โดยผู้ตามมีบทบาทในการเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่คล้ายผู้นำ ทำให้ผู้ตามมีความตระหนัก และตั้งเป้าหมายเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และมนุษยชน

Yukl (1998) ได้สรุปแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความหมายและน่าสนใจทำให้ผู้อื่น เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
2. มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการในการนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องและ สอดคล้องกัน โดยกลยุทธ์ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติ และสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของ สมาชิกในองค์กร กลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีความน่าสนใจ และดึงดูดผู้ตามและสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมองเห็นความสำเร็จได้ชัดเจน

3. มีความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและ การกระทำต่าง ๆ ของตน อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในการเผชิญกับภาวะวิกฤต เช่น การพูด ให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่ทำมา พูดถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในด้านบวกและ พูดอย่างสร้างสรรค์

4. มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงออกถึงการให้กำลังใจ ผู้ตามเพื่อให้เกิดความ มั่นใจในตนเอง และให้การยอมรับตนเองของผู้ตามว่าสามารถ ที่จะทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้

5. ใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดความท้าทายอยากได้ประสบความสำเร็จ ที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม

6. มีความยินดีต่อความสำเร็จ ผู้นำควรใช้กิจกรรมเสริมบางอย่าง เพิ่มเติม เพื่อฉลองความสำเร็จในการปฏิบัติที่ล่วงไปเป็นการช่วยสร้างความผูกพัน และเสริมความเข้มแข็งของการเป็นการทำงานในองค์กร

7. ใช้การแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรกระทำหรือแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความผูกพันต่อ วิสัยทัศน์ เช่น การตัดสินใจที่เป็นการเสี่ยงต่อสถานภาพและผลประโยชน์ที่ทำให้มองเห็น ถึงการเสียสละของผู้นำ และก่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยึดมั่นใน วิสัยทัศน์ตามตัวของผู้นำ

8. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามได้เห็นและปฏิบัติตามด้วยความสม่ำเสมอและให้เป็นไปตามธรรมชาติซึ่งจะทำให้ ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของผู้นำ

9. มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป็นการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ตาม หรือทีมงานในการเลือกหา วิธีการทำงานด้วยตนเองหรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำ ปรีชาผู้ตามในการแก้ปัญหา

Fullan (2006) ได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ควรรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้ชี้แนะและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตาม ได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือ ขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีการใดในการดึงดูดใจผู้ฟัง ไปจนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วม กลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดความคิดริเริ่ม และรู้จัก หวานล้อมชักจูงและทำให้คนคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาความสามารถของของผู้อื่นได้ จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่ เขาช่วยเข้าใจเป้าหมาย จุดแข็ง และจุดอ่อนของเขาสามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการ เปลี่ยนแปลงท้าทายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอย

คัดค้านโดยให้เหตุผลที่คนด้านทานได้ ยากมาแย้งมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี คือ ผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิด ของตนเองเข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่าย และหาทางออกที่ทุกคนเห็นตรงกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและ ปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของ แต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เพื่อความพยายามในระดับกลุ่มและสร้างสปิริตและเอกลักษณ์ของกลุ่มใช้เวลาใน การหล่อหลอมผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงาน ได้กำหนดไว้

8. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามได้เห็นและปฏิบัติตามความสม่ำเสมอและให้เป็นไปตามธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้ ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของผู้นำ

9. มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป็นการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ตาม หรือทีมงานในการเลือกหา วิธีการทำงานด้วยตนเองหรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้ผล การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำ ปรึกษาผู้ตามในการแก้ปัญหา

แบส และ อโวลีโอ ในปี ค.ศ. 1991 (Bass, 1999: 9-32; Bass และ Avolio, 1994: 2-6; Bass และ Avolio, 1993: 114-122 อ้าง รัตติกรณ์, 2545: 39-41) ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความพยายามสูงกว่าความคาดหวัง พัฒนาศักยภาพและความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมุ่งไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้ แสดงออกผ่าน องค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกศรัทธา การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และมุ่งทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและกลุ่มโดยรวม ผู้นำที่มีอิทธิพลเช่นนี้จะแสดงถึงความเฉลียวฉลาด สมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และยึดมั่นในค่านิยม ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความมั่นใจ และความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและประสิทธิภาพของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำที่จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ผู้นำจะแสดงความกระตือรือร้น ส่งเสริมเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก นอกจากนี้ ผู้นำยังสนับสนุนการพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของผู้ตาม โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อสร้างสิ่งใหม่และนวัตกรรม ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบคิด (Reframing) มองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เดิมด้วยแนวทางใหม่ ผู้นำจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มของผู้ตามในการพิจารณาและหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามในการหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ และกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์แม้ความคิดนั้นจะแตกต่างจากผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสในการแก้ไขร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้มีอุปสรรคมากมาย สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ด้วยความร่วมมือจากทุกคน ผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อ และประเพณี

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามแต่ละคนในการดูแลเอาใจใส่ ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) เพื่อพัฒนาผู้ตาม โดยเอาใจใส่ความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลเพื่อความสำเร็จและการเติบโต พร้อมสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การปฏิบัติของผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง เช่น บางคนอาจต้องการกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด หรือบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจในภารกิจและผู้นำ รวมทั้งเกิดความ

จงรักภักดีและความเชื่อในตัวผู้นำ ผู้ตามเกิดความคล้อยตามและมีความพยายามในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อหน่วยงานทั้งใน ภาคราชการและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ กระตุ้นแรงจูงใจ และทำให้สมาชิกตระหนักถึงคุณค่าของตนเองต่อ องค์กร ส่งผลให้เกิดค่านิยมเชิงบวก ยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมของผู้ร่วมงาน ผู้นำที่มีภาวะเชิง เปลี่ยนแปลงจะเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก เคารพและไว้วางใจ พร้อมพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ องค์กร

2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของ คุณลักษณะภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	อมวดี เสงี่ยมรรค (2557)	พัชรวิรัตน์ ช่างโม (2558)	อริญ มุลบุญ (2559)	พทุธพงศ์ หลีกคำ (2560)	พัชร พลายเทศ (2560)	ภัทราภรณ์ จิตทอง (2560)	รัตตินันท์ บุญกล้า (2561)	อรอุมา ศิริประทุมวงศ์ (2563)	มธนา กามะ (2563)	ไซยา ภาวะบุตร (2565)	Bass (1985,p.14-20)	Burns (1987,p.20)
1. การมีวิสัยทัศน์	/	/	/		/		/	/	/			
2. การพัฒนา บุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง					/		/					
3. การสร้างสรรค์ ค ว า ม เปลี่ยนแปลง					/		/	/				
4. การสร้างแรง บันดาลใจ	/	/	/		/	/	/	/				
5. การกระตุ้นทาง ปัญญา	/		/	/				/		/	/	
6. การคำนึง ปัจเจกบุคคล	/		/		/			/	/			/

7. การเป็นแบบอย่างที่ดี	/											
8. การแก้ไขปัญหา	/											
ต. การทำงานเป็นทีม								/				
9. การควบคุมอารมณ์	/											/
10. การสื่อสาร	/											
11. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร					/							
12. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน		/							/			
13. การเชื่อมั่นในตนเอง								/				
14. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	/		/	/	/		/					

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากนักวิชาการและนักการศึกษาต่างรายการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนที่เหมือนกันของนักวิชาการหลายท่านและได้กำหนดเกณฑ์ในการสังเคราะห์แนวคิดที่สำคัญของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปในการคัดเลือกองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยได้จำนวน 5 ด้าน คือ

1. การสร้างแรงบันดาลใจ

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาไว้สูง และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการ

สร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

อรัญ มุลบุญ (2558) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จูงใจผู้ตามจนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก และการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีค่า สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ และเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558) ได้กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสื่อสารด้วย ความคาดหวังระดับสูง โน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานรู้จักให้ การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและเห็นความสำคัญในเป้าหมายขององค์กร จนเกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) กล่าวว่า ผู้นำจะประพาดิตนเป็นแบบอย่างในการสร้างแรงจูงใจ ให้ความหมายและความท้าทายต่อการทำงานของผู้ตาม สร้างและสื่อความหวังอย่างชัดเจน รวมทั้งแสดงการอุทิศตนและความผูกพันต่อเป้าหมาย

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพาดิตนในลักษณะที่จูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ ผ่านการสร้างแรงจูงใจภายใน การท้าทายงานของผู้ตาม และกระตุ้นจิตวิญญาณการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการจูงใจ กระตุ้นจิตวิญญาณการปฏิบัติงานในการทำงานของผู้ตาม แสดงออกถึงการโน้มน้าวจิตใจของทีมงานให้มีชีวิตชีวาเพื่อให้ผู้ตามเห็นประโยชน์ส่วนรวมและเป้าหมายในการทำงานเพื่อองค์กร

2. การมีวิสัยทัศน์

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญด้านวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้น สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้นำถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อภารกิจ สะท้อนถึงอนาคตของหน่วยงานที่เป็นไปได้จริง และแสดงความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กร ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเห็นคุณค่าและยอมรับวิสัยทัศน์นั้นเพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกัน

พัชรวิพรรณ ช่างโม (2558) ได้กล่าวถึงทัศนียภาพ หมายถึง การมีความคิดกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวหนทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีวางแผนกลยุทธ์ในการ ปรับปรุงคุณภาพขององค์กร

มัทนา กามะ (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ แสดงทัศนคติ กำหนดจุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน ร่วมกัน โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมอง โลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนใน องค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคตมองเห็นภาพเป้าหมาย เพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความ มุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็น การมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3. การกระตุ้นทางปัญญา

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

อรัญ มุลบุญ (2558) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาและกระตุ้นให้เกิดสมมติฐานใหม่ รวมถึงการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ทำให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสที่ดีในการแก้ไขร่วมกัน

พุทธพงศ์ หลีกคำ (2560) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้

เกี่ยวกับปัญหา กระตุ้นให้เกิดการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ตามในการหาวิธีแก้ปัญหาลใหม่ ทำให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสที่ดีในการแก้ไขร่วมกัน

ไชยา ภาวะบุตร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามริเริ่มใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่หรือการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเอกสารและ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลงานของคณะ กรรมการบริหารของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน โดยการนำหลักการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้กล่าวถึง การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหา ด้วย การใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ

Bass and Avolio (1994, p. 120 อ้างถึงใน อังกร เกาวัลย์, 2562, หน้า 35) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานได้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดง ความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามทราบถึงความเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดสิ่งใหม่หรือ เกิดแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และยังกระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหา ด้วยการใช้ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อุมาวดี เหล่าอรรค. (2557) ได้กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคลผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจด้วยการมอบหมายงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจ ในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

อรัญ มุลบุญ (2558) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารในการปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนในฐานะปัจเจกชน โดยเอาใจใส่ ดูแล และคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี แนะนำและมอบหมายงาน พร้อมสนับสนุนการพัฒนาการทำงาน ผู้บริหารเน้นการจัดการอย่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายร่วมขององค์การ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญ

พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนคำนึงถึงความต้องการระหว่างบุคคลเอาใจใส่ใน ความต้องการของบุคลากรและ กระจายความรับผิดชอบตามความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา

มัทนา กามะ (2563) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตามในฐานะบุคคลแต่ละคน โดยให้การดูแลเอาใจใส่ ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและ สำคัญ ผู้นำทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของ ผู้ตาม ให้โอกาสผู้ตามแสดงความคิดเห็น ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้เรียนรู้ สิ่งใหม่ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ หรือการทำงานคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สนใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความ ต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำสั่งสอนช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา ตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ทั่วถึงและมีเทคนิคการมอบงาน

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออกทางพฤติกรรม การ ดูแล เอาใจใส่ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถและความ ถนัด มีการ พัฒนาจุดเด่น จุดด้อย โดยใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คอยเป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนา รวมถึงการกระจายอำนาจให้ทั่วถึง

5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557) ได้กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มี การยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อ ผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความ

มั่นใจ ที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการ มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

อรัญ มูลบุญ (2558) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและกลุ่ม สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการกิจขององค์การ

พุทธพงศ์ หลักคำ (2560) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตนเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรมสูง ประพฤติเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและกลุ่ม สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการกิจขององค์การ

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทภายในองค์การ รวมถึงสามารถชี้แนะให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีส่วนร่วมในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะเป็นแบบอย่างที่เข้มแข็ง ผู้ตามเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ เชื่อมั่น และยอมรับนับถือผู้บริหาร มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ยังต้องอาศัยความเสียสละและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตน แต่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก ผู้นำที่แท้จริงจึงไม่ใช่เพียงผู้มีอำนาจ แต่คือผู้ที่ได้รับความเคารพจากคุณค่าและแนวทางที่ตนยึดถือและปฏิบัติอย่างแท้จริง

2.2. สมรรถนะหลักของครู

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับแบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้น มีกรอบแนวคิดมาจาก McClelland ซึ่งอธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าผู้อื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย สมรรถนะเกิดจากแรงผลักดันภายใน (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ตนเอง (self-image) และบทบาทที่แสดงต่อสังคม (social role) ซึ่งแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

แนวคิดนี้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

2.2.2 ความหมายของสมรรถนะครู

สมรรถนะ หรือขีดความสามารถ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้

อจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544, หน้า 12) สรุปว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่บุคคลพึงมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาได้ในรูปแบบของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

ทนุพันธ์ หิริญเรือง (2547, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ที่แสดงออกถึงพฤติ จนทำให้ การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลบรรลุผลเหนือกว่าระดับปกติ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคานิยามของสมรรถนะครูไว้ว่า สมรรถนะครู คือคุณลักษณะ ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะ บางประการ คืออะไร เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะครูคือ ผู้ที่มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes)

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2549, หน้า 36) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษารวบรวมแนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และสรุปความหมายว่า “สมรรถนะครู” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะคุณธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2549, หน้า 10) ได้ให้คำนิยามของสมรรถนะครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะและความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ สมรรถนะ Competency มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามท้องถื่นความต้องการ

วณิช นิรันตรานนท์ (2552, หน้า 21) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน เบื่อง ลึกอุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรม การทำงานที่ต่างกัน

สุธี บุรณะแพทย์ (2557, หน้า 23) กล่าวว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

จากความหมายของคำว่า “สมรรถนะครู” ที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า สมรรถนะของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง จนส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและเป็นเลิศ

2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะครู

ความสำคัญของสมรรถนะหลักของครู คือการที่ครูมีทักษะและความสามารถในการหลายด้านที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริมการพัฒนานักเรียนได้อย่างเหมาะสมในยุคที่การศึกษาและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 หน้า 4) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานและ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มี

ลักษณะเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบ วิชาชีพ

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตาทพงษ์ (2548,) กล่าวว่า โลกกำลังเข้าสู่ยุคการดำเนินธุรกิจบนขององค์ความรู้ ซึ่งหมายความว่า “องค์กรใดที่มีทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้นหลายองค์กรจึงแสวงหาเครื่องมือและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดระบบและวางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย องค์กรชั้นนำได้นำระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน อีกทั้งยังสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กร

สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ชูชัย สมิทธิไกร (2550 : 65) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและ จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. สามารถนำไปใช้ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators หรือ KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถระบุได้ว่า หากต้องการให้ KPIs บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. สมรรถนะช่วยป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคเพียงอย่างเดียว เช่น กรณียอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมาก

นัก หากมีการวัดสมรรถนะจะสามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จเพราะโชคหรือเพราะความสามารถของตนเอง

6. ช่วยในการหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบผลสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์กร ทุกคนสามารถปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะ สามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนใน องค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สุจิตรา ยีหวังเจริญ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่าเป็นเครื่องมือที่นำมาเป็นพื้นฐาน จัดทำระบบ หรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการ ดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมี ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ

1. เป็นเครื่องช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ของ องค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน

ธัญญา ขวัญแก้ว (2556) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูในบทบาทการพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า "สมรรถนะหลักของครูไม่เพียงแค่ช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและสังคมโดยรวม อีกทั้งยังช่วยให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนในยุคที่การศึกษากำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

รุ่งทิwa สุทธิสุน (2561) ได้กล่าวว่า "สมรรถนะหลักของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่ครูสามารถปรับปรุงการสอน และพัฒนาทักษะของนักเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูที่มีสมรรถนะที่ดีจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนได้อย่างเต็มที่

ปราณี ลิ้เสนาะ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูว่า "สมรรถนะหลักของครูเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูที่มีสมรรถนะที่ดีสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในยุคที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สิรินธร ยิ้มสุข (2564) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะหลักว่า "การมีสมรรถนะหลักที่ครบถ้วนจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะสามารถสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของการเรียนรู้ในตัวนักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้ต่อไป

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การดำเนินงานขององค์กร และมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทั้งองค์กรและบุคคล สมรรถนะครูช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน สมรรถนะครูยังช่วยให้การพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการพัฒนาผู้เรียนถือเป็นตัวชี้วัดสะท้อนคุณภาพของครู เพราะสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการศึกษา

2.2.4 ลักษณะของสมรรถนะครู

กรมสามัญศึกษา (2542หน้า 1) สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึง สมรรถนะของครู ไว้ดังนี้

1. ครูมีความรู้ความเข้าใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ การศึกษายังสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในสังคม และการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ รวมถึงมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพการศึกษา

3. มีความสามารถในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยสามารถเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดทรัพยากรตามความจำเป็น

4. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. มีความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การมีความเข้าใจและสามารถจัดโอกาสทางการศึกษาให้กับทุกคน รวมถึงผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสและคุณภาพทางการศึกษาที่ทัดเทียมกัน

6. มีความรู้ ความคิด และตระหนักถึงศักยภาพของผู้เรียน หมายถึง การมีความรู้ ความคิด และความตระหนักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนถือว่ามีค่าสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตน

7. มีความรู้ ความคิด ตระหนักและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้ง ความรู้ ความคิด คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้

7.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจตนเอง รู้จักบทบาทและความสัมพันธ์ของตนกับครอบครัว ชุมชน ประเทศ และสังคมโลก รวมทั้งมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมไทย ตลอดจนระบบการเมืองและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7.2 ทักษะด้าน เทคโนโลยี หมายถึง การมีทักษะด้านวิชาการและเทคโนโลยี รวมถึง ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

7.3 เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการถูกต้อง

7.4 ความรู้ด้านทักษะคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างมีความสุข

7.5 การมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถจัดการปัญหาและความต้องการในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

8. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความสามารถดังนี้

8.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

8.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

9. มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรม การเขียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

10. มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่

ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ หลักสูตรต้องมีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและ ศักยภาพของผู้เรียน ครอบคลุมสาระทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิด ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สมดุลทั้งด้านความรู้และคุณลักษณะอื่น ๆ

11. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้

12. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถ ดำเนินการ ตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการ ตรวจสอบมี ความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

13. ความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามที่ องค์การวิชาชีพครู และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

14. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

15. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด

16. มีความสามารถใช้ผลการพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

17. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทาง

สรุปได้ว่า สมรรถนะของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา ครูที่มี สมรรถนะสูงไม่เพียงแต่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุดสมรรถนะของ ครูครอบคลุมหลายด้าน เริ่มตั้งแต่ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็น ระบบ การเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิด ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และ สังคม เพื่อให้สามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้

2.2.4.1 สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปครู ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ อย่างยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาสำคัญของครูต่อการศึกษา คือ ปัญหา วัฒนธรรมในการทำงาน ทั้งความคิด ความเชื่อและวิธีการทำงานโดยยึดเอาครูเป็นหลัก ผลผลิตที่ ออกมาทำให้ได้เด็กจำเก่งแต่คิดไม่เป็น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จำเป็นต้องมีการปฏิรูป ครูอย่างเป็นระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานที่สามารถสร้างเด็กยุคใหม่ให้มี ความวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีคุณธรรม จริยธรรมเหมาะสมกับสังคมไทย และมีความรู้ได้มาตรฐานสูง ระดับสากล ซึ่งมี ขอบข่ายของการพัฒนาตามหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546:หน้า 11) จึง ได้มีนโยบายการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อให้การปฏิรูปดังกล่าวบังเกิดผล กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบาย

การปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและก้าวหน้าในวิชาชีพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ข้อความดังกล่าวถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ 3 ประการ คือ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ประการแรก การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 4 ในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง บุคคลจึงเป็นผู้ทรง สิทธิ ในชีวิตตน มีฐานะเป็นผู้ที่พร้อมจะพัฒนาได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ และมีอิสระที่จะพัฒนาตนเองได้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ครูจึงต้องมีวิถีทางที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและสามารถทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติได้

ประการที่สอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ถือว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องจัดการศึกษาที่ให้ โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เอง สามารถสร้างความรู้ที่มีความหมายแก่ตนเองตามสิ่งที่ตนเองชอบและ สนใจ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้เรียน มีการวางแผนและ ออกแบบกิจกรรม จัดประสบการณ์อย่างมีความหมายและเป็นระบบ และมุ่งประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่ ผู้เรียน

ประการที่สาม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็ม ศักยภาพ จึงเป็นวิธีการค้นหาและปฏิบัติด้วยตนเองให้รู้ว่าเป็นจริง ครูต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ เสนอกิจกรรมและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องมี บรรยากาศที่ สอดคล้องและใกล้เคียงกับสภาพจริงในวิถีชีวิตของผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาได้ตามธรรมชาติ และศักยภาพผู้เรียนและควรคำนึงถึงการใช้สมองทุกส่วนและความแตกต่าง ของผู้เรียนโดยใช้สื่อที่หลากหลายและเหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ และความสนใจของ ผู้เรียน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง ศักยภาพ

2.2.4.2 สมรรถนะความเป็นครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 12) กล่าวว่าสมรรถนะความเป็นครูเป็นคุณลักษณะของครูที่ดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

1. ความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน หมายถึง การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และให้กำลังใจผู้เรียนในการศึกษาเล่าเรียนอย่างเสมอภาค ตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนอย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ และการเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของผู้เรียน จนผู้เรียนไว้วางใจ เชื่อถือ และชื่นชม ครูที่แสดงความรักและเมตตาต่อผู้เรียน จะทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกสุภาพ เอื้ออาทร และส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน

2. ความอดทนและรับผิดชอบความอดทนของจิตใจ สามารถใช้สติปัญญาควบคุมคนให้อยู่ในอำนาจของเหตุผลและ แนวทางความประพฤติที่ตั้งไว้ หากทุกคนได้รับการฝึกฝน พัฒนตนเอง ให้ เป็นผู้มีความอดทนจนเป็นปกติวิสัยแล้ว ย่อมไม่กระทำการสิ่งใดที่นำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองหรือผู้อื่น ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เมื่อเป็นเช่นนี้สันติภาพและสันติสุขย่อมจะเกิดขึ้นทั้งตนเองและผู้อื่น สังคม โดยรวมก็สันติภาพ

3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่อาจสังเกตได้โดยตรงหรือใช้เครื่องมือใน การสังเกตหรือตรวจสอบได้ อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวรหรือค่อนข้างถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมดังกล่าว จะเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปและเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดไม่ได้ เป็นผลมาจากการเจริญเติบโตทางร่างกาย ความเจ็บป่วย ความอ่อนเพลีย การใช้ยาหรือสารเสพติด

4. วิสัยทัศน์ คำว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นที่รู้จัก ถ้อยคำในแวดวงวิชาการทุกสาขานอกจากคำว่า วิสัยทัศน์แล้วยังมีผู้ใช้คำอื่น ๆ เช่น การมองการณ์ไกล การมีหุตา กว้างไกล การสร้างภาพอนาคต ญาณวิธีนี้คนภาพ มโนภาพ จินตภาพ ทัศน์วิสัย มโนทัศน์ วิจาร์ณทัศน์ และวิจาร์ณสมบัติ เป็นต้น

5. ความศรัทธาในวิชาชีพครู คุณภาพของความเป็นครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบหลายประการด้วยกันปัจจัยเบื้องต้น ประการหนึ่งก็คือ ความศรัทธาในอาชีพครู ความศรัทธานี้จะเป็นรากฐาน ที่จะช่วยให้การประกอบ อาชีพครูเป็นไปด้วยดี มีความสุข และก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบ ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตนั่นเอง อย่างไรก็ตามความศรัทธาในอาชีพครู เป็นสิ่งที่ต้องการปลูกฝังเพื่อให้เกิดความศรัทธาที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์เครื่องช่วยใน การสร้างความศรัทธาที่ถูกต้องก็คือหลักศาสนาที่ตนนั้นเอง

6. สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “จรรยา” ซึ่งหมายถึงกิจวัตรที่ควรประพฤติใน หมู่คณะ กับคำว่า “บรรณ” ซึ่งหมายถึง

เอกสารหรือหนังสือ เมื่อรวมความเข้าด้วยกันแล้วจึงหมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่ว่าด้วยความ ประพฤติและแนวทางปฏิบัติของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือวิชาชีพ วิชาชีพหนึ่ง

จรรยาบรรณวิชาชีพครู จึงหมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ ประกอบ วิชาชีพครูควรประพฤติ ปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของความ เป็นครู

2.2.4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกัน พิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์ และสังเคราะห์สมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษาการกำหนดสมรรถนะครูอ้างอิงจากแบบ ประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดทำไว้ ได้แก่

แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นปฏิบัติในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมและประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยไม่อาศัยอำนาจหรือตำแหน่ง แต่ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management)

การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู รวมทั้งจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา

การกำหนดดังกล่าวอ้างอิงจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อการมีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 27) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ครุมีความตั้งใจและความพยายามในการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานสรุปการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครุมีการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จัก ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การทำงานเป็นทีม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง ครุมีการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สรุป จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ครุมีความประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม สร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ ต้องการของท้องถิ่น

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มกฎหมายและคดี เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 39/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560

รายละเอียดภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของทั้ง 30 กลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการแนบท้าย จำนวน 1 ฉบับ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้เทียบเท่าระดับสากล
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตร พร้อมมีวิถีชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
4. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
5. บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเป้าหมาย มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

นโยบายและจุดเน้น

1. พัฒนาสมรรถนะการอ่านการเขียนและคัดลายมือของนักเรียนทุกระดับชั้น

เป้าหมาย

นักเรียนมีทักษะ อ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย ผ่านเกณฑ์ตามช่วงวัย และมีนิสัย รักการอ่าน

มาตรการ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ลายมือสวยตามช่วงวัย
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

2. ห้องเรียนคุณภาพสู่โรงเรียนคุณภาพ

เป้าหมาย

พัฒนาศักยภาพห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม

มาตรการ

ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาห้องเรียนคุณภาพสู่โรงเรียนคุณภาพตามองค์ประกอบ ดังนี้

- คุณภาพผู้เรียน
- คุณภาพครู
- บรรยากาศ
- กิจกรรมการเรียนรู้
- สื่อเทคโนโลยี

3. โรงเรียนคุณภาพโดยเน้นการประกันคุณภาพภายใน

เป้าหมาย

– โรงเรียนในสังกัดทุกโรงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

- โรงเรียนในสังกัดทุกโรงมีผลการประเมินคุณภาพภายในรอบสั้ได้ ระดับดีขึ้นไป

มาตรการ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
 - ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

เป้าหมาย

- ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้รับการพัฒนามิทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีระบบส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

วุฒิสักดิ์ ชูชื่น (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านพลังอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กุลนิษฐ์ ปรีดี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) สมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อยดังนี้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6

ลำพิง บัวจันธุ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.610–0.681 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.703 และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.40

ทิวาพร พรหมจอม (2561, บทคัดย่อ) ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริการเป็นเลิศสูงสุด รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านต่ำสุดคือด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

สมศักดิ์ คำพุ่ม (2561) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะของครู ทั้งการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลการเรียนรู้ ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2562, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เฉลิมชัย ชัดเกล้า (2562, บทคัดย่อ) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการกระตุ้นทางปัญญา และส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธีรสรค์ สารคำ (2563, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตัวแปรสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พระมหาสุวรณ สุวณโณ (2563, บทคัดย่อ) สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสูงสุดคือการพัฒนาตนเอง ด้านต่ำสุดคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ภานวีย์ แสงอยู่ (2563, บทคัดย่อ) สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสูงสุดคือจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู รองลงมาคือบริการที่ดี ด้านต่ำสุดคือการทำงานเป็นทีม ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด 4.2

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kathleen (2012: 49-72) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ โดยใช้โรงเรียน 2 แห่ง โรงเรียนที่ 1 ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบข้อมูลจากการสอบถามนักศึกษาครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ

Aydin. (2012, 4 (3), 581-591) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าช่วยให้การบริหารโรงเรียนมีแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ หมายถึงวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจรอบตัวพิจารณาเป็นรายบุคคล แสดงความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้นำในการรักษาความสำคัญของแต่ละบุคคลและทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นพบระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยเผยว่าการบริหารโรงเรียนแสดงระดับสูงของลักษณะการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในด้านอิทธิพล เจียบสงบ แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ การพิจารณาเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

Amin Sikki et al. (2013, pp. 139-144) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์สำรวจสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานกับสมรรถนะการสอน โดยใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผลการวิจัยชี้ว่าสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะครูที่อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ต้องพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ จากการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษของนักวิชาการหลายท่าน

Farhat and Muhammad, (2018, pp. 99 - 113) ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้าน

วิชาการของครู ตัวแปรที่ศึกษาได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เครื่องมือใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 250 คน และครู 2,300 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู แต่มีความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู

Christopher (2019, pp. 622 - 655) ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู เครื่องมือใช้แบบสอบถามตามแนวคิด Bass and Avolio และแบบสอบถามประสิทธิภาพของครูของ Moran and Mary Anita Woolfolk Hoy เพื่ออธิบายและบอกถึงระดับความสามารถของครู ผลการวิจัยพบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูในระดับแตกต่างกัน โดยประสิทธิผลการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับมีอิทธิพลสูงกว่าประสิทธิภาพของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน การสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานในองค์กร และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสภาพองค์การ สร้างเจตคติแนวคิดเชิงบวก ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 140 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,273 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน (กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครซีเมอร์แกน) ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	65	395	460	20	69	89
ขนาดกลาง	67	765	832	20	166	186
ขนาดใหญ่	8	113	121	2	25	27
รวม	140	1,273	1,413	42	260	302

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.2.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.2.1.2 การมีวิสัยทัศน์
- 3.2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 3.2.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- 3.2.1.5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะหลักของครู

- 3.2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2.2 การบริการที่ดี
- 3.2.2.3 การพัฒนาตนเอง
- 3.2.2.4 การทำงานเป็นทีม
- 3.2.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แยกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต และกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แยกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต และกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

3.4.1 ศึกษา เอกสาร หลักฐาน แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเอกสารและตำรา และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

3.4.3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.4. นำเครื่องมือไปขอความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้างและความสอดคล้องตรงตามจุดมุ่งหมาย จำนวน 5 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คัดเป็นข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ของข้อคำถามสอดคล้อง .50 ขึ้นไปและนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 60-63) ซึ่งค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 กำหนดเกณฑ์ ในการประเมิน เป็น 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถาม สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

-1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3.4.5 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ทำการวิเคราะห์ค่าความ เชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค

3.4.6 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือราชการ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผ่านระบบ AMSS ของโรงเรียนไปยังโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งสิ้นจำนวน 302 กลุ่มตัวอย่าง

โดยแบบสอบถามจะมี QR CODE ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สแกนเข้าไปตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form

3.5.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามการวิจัย และนำข้อมูลที่ ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ และนำข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร

3.6.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวมเสนอในรูปแบบตาราง โดยแปลผลเป็นระดับใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารน้อยที่สุด

3.6.3 วิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง โดยแปลผลเป็นระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูน้อยที่สุด

3.6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

3.6.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression analysis) เพื่อหา
อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
4. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (Sample size) จำนวน 302 คน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
X_2	แทน	การมีวิสัยทัศน์
X_3	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
Y	แทน	สมรรถนะหลักของครู
Y_1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
Y_2	แทน	การบริการที่ดี
Y_3	แทน	การพัฒนาตนเอง
Y_4	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y_5	แทน	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t distribution)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน ดังปรากฏใน ตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนร้อยละของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	144	47.7
หญิง	158	52.3
รวม	302	100
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	13.2

ปริญญาตรี	180	59.6
สูงกว่าปริญญาตรี	82	27.2
รวม	302	100

3. ประสบการณ์ทำงาน

ไม่เกิน 10 ปี	182	60.3
มากกว่า 10-20 ปี	76	25.2
มากกว่า 20 ปี	44	14.6
รวม	302	100

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีประสบการณ์ทำงานสูงสุด ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ มากกว่า 10-20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวม 5 ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.31	มาก	3
2. การมีวิสัยทัศน์	3.97	0.32	มาก	4
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.33	มาก	2
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.96	0.32	มาก	5
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.03	0.30	มาก	1
รวม	3.98	0.14	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.00$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.98$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

จากการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านมีรายละเอียดตามตาราง 4.3-4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.99	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารมีเครือข่ายหรือเพื่อนร่วมงานที่สัมพันธ์กัน และ ร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงาน	3.96	0.75	มาก	5
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร	3.97	0.71	มาก	4
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาในสถานศึกษา	4.01	0.69	มาก	1
รวม	3.98	0.31	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเครือข่ายหรือเพื่อนร่วมงานที่สัมพันธ์กันและ ร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงาน ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.69	มาก	4
2. ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต	4.00	0.71	มาก	1
3. ผู้บริหารสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้	3.94	0.74	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา	4.00	3.71	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนครูให้เห็นคุณค่าของสถานศึกษาและยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกัน	3.97	0.77	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.97	0.32	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X}$ = 3.94) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

การกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.94	0.76	มาก	4
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	4.04	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.73	มาก	2
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน	4.00	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและเรียนรู้	3.93	0.71	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.99	0.33	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเคารพความหลากหลาย	3.97	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.90	0.72	มาก	5
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว	3.92	0.72	มาก	4
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ	4.04	0.69	มาก	1
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อย ของครูโดยใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.96	0.70	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.96	0.32	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเคารพความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของครู	3.93	0.70	มาก	5
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับบุคลากรและนักเรียน	4.01	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความอดทนและพร้อมเผชิญกับความท้าทายเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	3.99	0.72	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	3.99	0.73	มาก	3
5. ผู้บริหารแสดงตนเป็นที่ยอมรับนับถือของครูและผู้ปกครอง	4.02	0.73	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.99	0.30	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงตนเป็นที่ยอมรับนับถือของครูและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับบุคลากรและนักเรียน ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของครู ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

จากการศึกษา สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.8 สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (ในภาพรวม)

สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.34	มาก	3
2. การบริการที่ดี	3.96	0.31	มาก	4
3. การพัฒนาตนเอง	3.95	0.30	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.00	0.33	มาก	1
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.97	0.29	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.97	0.14	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.97$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.96$) และระดับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ที่ต่ำสุดคือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านมีรายละเอียดตามตาราง 11-15 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ครูมีการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด	3.99	0.74	มาก	2
2. ครูสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	3.95	0.76	มาก	3
3. ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์	3.91	0.71	มาก	4
4. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.71	มาก	1
5. ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.91	0.76	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.97	0.34	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ครูมีการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว	3.95	0.75	มาก	4
2. ครูให้คำแนะนำและแนวทางการเรียนแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม	3.94	0.77	มาก	5
3. ครูรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้ปกครอง	3.97	0.75	มาก	2
4. ครูสามารถจัดการกับปัญหาหรือข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.72	มาก	3
5. ครูสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และให้บริการด้วยใจ	3.98	.76	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.96	0.31	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และให้บริการด้วยใจ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ครูรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูให้คำแนะนำและแนวทางการเรียนแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{x}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงาน	3.97	0.67	มาก	2
2. ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะที่จำเป็น	3.89	0.70	มาก	5
3. ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.73	มาก	1
4. ครูรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย	3.97	0.73	มาก	3
5. ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.95	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.95	0.30	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.00) รองลงมาคือ ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะที่จำเป็น ($\bar{x}$ = 3.89) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.99	0.77	มาก	3
2. ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.79	มาก	2
3. ครูช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.05	0.69	มาก	1
4. ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.97	0.70	มาก	5
5. ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทีมงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.98	0.71	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.00	0.33	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่ เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	อันดับ
1. ครูปฏิบัติตนตามหลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.92	0.71	มาก	5
2. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	4.00	0.71	มาก	1
3. ครูประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.98	0.71	มาก	3
4. ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติ และ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	3.99	0.74	มาก	2
5. ครูเสียสละอุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	3.96	0.70	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.97	0.29	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านจรรยาบรรณและวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X}$ = 4.00) รองลงมาคือ ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติ และ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 3.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูปฏิบัติตนตามหลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 3.92) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยโดยใช้สถิติวิเคราะห์หา

ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตาราง 4.14

ตาราง 4.14 ค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1											
X ₂	.701**	1										
X ₃	.398**	.705**	1									
X ₄	.392**	.556**	.731**	1								
X ₅	.366**	.515**	.754**	.780**	1							
X	.335**	.582**	.728**	.750**	.791**	1						
Y ₁	.304**	.499**	.692**	.697**	.729**	.710**	1					
Y ₂	.283**	.444**	.632**	.673**	.727**	.669**	.697**	1				
Y ₃	.312**	.510**	.709**	.726**	.776**	.747**	.776**	.776**	1			
Y ₄	.326**	.538**	.731**	.742**	.783**	.761**	.803**	.812**	.838**	1		
Y ₅	.340**	.556**	.770**	.827**	.816**	.776**	.884**	.923**	.906**	.911**	1	
Y	.356**	.578**	.752**	.803**	.824**	.791**	.902**	.936**	.913**	.926**	.946**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน โดยค่าความสัมพันธ์รวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน (Y) เท่ากับ .791 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_1)	.356**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	.578**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.752**	สูง
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4)	.803**	สูง
5. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_5)	.824**	สูง
โดยรวม (x)	.791**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($=.791$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ (x_1) และการมีวิสัยทัศน์ (x_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตาราง

ตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรอิสระ (X)	R	R ²	Adjusted R ²	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การสร้างแรงบันดาลใจ	.614	0.480	0.472	.284	.063	.326	4.51*	0.000
การมีวิสัยทัศน์	.598	0.480	0.472	.213	.057	.242	3.74*	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา	.572	0.480	0.472	.150	.060	.170	2.50*	0.013
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.559	0.480	0.472	.187	.071	.198	2.63*	0.009
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.541	0.480	0.472	.130	.065	.145	2.00*	0.047

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (x_1), การมีวิสัยทัศน์ (x_2), การกระตุ้นทางปัญญา (x_3), การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสมรรถนะหลักของครู (y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อยู่ระหว่าง 0.541 – 0.614 ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จะส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูที่ดีขึ้นตามไปด้วย จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ, การมีวิสัยทัศน์, การกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เป็นบวกทุกตัวแปร ซึ่งหมายความว่าแต่ละมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนส่งผลในทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของครู แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้านนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครูได้ร้อยละ 48.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าความสำคัญของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครูมากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($Beta = 0.326$) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ($Beta = 0.242$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.2 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 140 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,273 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 302 คน (กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครซี่มอร์แกน)

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แยกออกเป็น 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แยกออกเป็น 5 ด้าน

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผ่านระบบ AMSS ของโรงเรียนไปยังโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทั้งสิ้นจำนวน 302 กลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามจะมี QR CODE ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สแกนเข้าไปตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามการวิจัย และนำข้อมูลที่ ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวมเสนอในรูปแบบตาราง โดยแปลผลเป็นระดับใช้เกณฑ์
3. วิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง โดยแปลผลเป็นระดับ
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยสถิติสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression analysis) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์

5.4 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาใน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเครือข่ายหรือเพื่อนร่วมงานที่สัมพันธ์กันและร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงาน

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและเรียนรู้

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ (และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงตนเป็นที่ยอมรับนับถือของครูและ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของครู

2. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง พัฒนาการงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และให้บริการด้วยใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูให้คำแนะนำและแนวทางการเรียนแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะที่จำเป็น

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่ เป้าหมายความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

2.5 ด้านจรรยาบรรณและวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักเรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูปฏิบัติตามหลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับสมรรถนะหลักของครู โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .791 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดเท่ากับ .824 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความมั่นคงในหลักการ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของครู ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานและสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนได้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .803 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ความใส่ใจและเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามศักยภาพเฉพาะตน ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .752 อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .578 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .356 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้ทั้งสองด้านนี้จะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครู แต่ความชัดเจนในวิสัยทัศน์หรือการสื่อสารแนวทางการพัฒนาร่วมกัน อาจยังไม่เป็นรูปธรรมเท่ากับด้านอื่น ๆ หรืออาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน

4. จากผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสามารถร่วมกันในการทำนายระดับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า R เท่ากับ .614 แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 กับสมรรถนะหลักของครู ส่วนค่า R^2 เท่ากับ .480 หมายความว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครูได้ร้อยละ 48 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากพอสมควรและแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครูมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่า B เท่ากับ .284 และค่า Beta สูงสุดที่ .326 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แรงผลักดัน และแรงจูงใจให้กับครูอย่างชัดเจนจะสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน รู้สึกผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่า B เท่ากับ .213 และค่า Beta เท่ากับ .242 แสดงว่าผู้บริหารที่มีแนวคิดชัดเจน มองการณ์ไกล และสามารถสื่อสารทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม มีผลต่อการกำหนดทิศทางการทำงานของครู ทำให้ครูสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยรวมแล้ว ผลการวิเคราะห์นี้สนับสนุนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อสมรรถนะหลักของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในยุค

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการคิดในแง่บวกมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการอุทิศตน และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล มีวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสการสนทนา พูดคุย แลกเปลี่ยน และแสดงความคิดเห็นอย่างมี

เหตุผลให้มีความสำคัญ และเอาใจใส่บุคลากรแต่ละคนอย่างเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ พันธุ์นุกอง ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองจนทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัน ไททรงาม (2560, บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลัก พิจารณาเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเองส่วนสมรรถนะประจำสายงานพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับส่วนสมรรถนะประจำสายงานพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะครูสร้างความสามัคคีกันในการทำงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การเป็นผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความสามัคคี ตลอดจนการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละด้านกับสมรรถนะหลักของครู พบว่าแต่ละด้านของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของครูทั้งสิ้น โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .824 แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และยึดมั่นในคุณธรรม ก็จะสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าสหสัมพันธ์ .803 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคล ยอมรับความสามารถ

เฉพาะตนของครูแต่ละคน จะช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง อันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครูในด้านต่าง ๆ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .752 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์ กล้าคิดนอกกรอบ และกล้าเสนอแนวทางใหม่ในการจัดการเรียนรู้ จะส่งผลให้ครูมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .578 และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ที่ .356 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังคงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจถึงทิศทางขององค์กร และสามารถจูงใจให้ครูเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้ ก็ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสมรรถนะครู แม้ในระดับที่ไม่สูงเท่าด้านอื่น เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะหลักของครู พบว่าค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .791 ซึ่งอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของครูในเชิงบวกอย่างชัดเจน และการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกด้านจะมีส่วนส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ คำพุ่ม (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครู โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ที่ช่วยให้ครูพัฒนาตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของจากรวรรณ แก้วมิชัย (2562) ที่พบว่า วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำทางอุดมการณ์ของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อการยกระดับการทำงานของครู ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แสดงออกในมิติต่าง ๆ มีส่วนส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มสอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้าหลายฉบับที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการสอน การบริหารจัดการห้องเรียน และการพัฒนาผู้เรียน

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของครูได้ร้อยละ 48.0 ($R^2 = .480$) โดยมีค่า Adjusted $R^2 = .472$ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของสมการถดถอยที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถใช้พยากรณ์ได้ในระดับปานกลางถึงสูง และยังคงเสถียรแม้มีการนำไปใช้ในกลุ่มประชากรที่กว้างขึ้น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) เพื่อดูอิทธิพลสัมพัทธ์ของแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่า Beta สูงที่สุด (.326) แสดงถึงบทบาทสำคัญของการจูงใจและกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นและพลังใจในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ (.242) และการคำนึงถึงปัจเจก

บุคคล (.198) ซึ่งล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. < .05) ทุกตัวแปร แสดงว่าแต่ละด้านของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงล้วนมีผลต่อสมรรถนะหลักของครูในระดับที่น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass & Avolio (1994) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้น ศักยภาพของบุคลากร และส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ในประเทศอีกหลายฉบับที่ยืนยันว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจ แรง บันดาลใจ และความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและการ พัฒนาสมรรถนะโดยรวม

จากการวิเคราะห์ทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน หากผู้บริหารสามารถ พัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถยกระดับศักยภาพของ ครูให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปประยุกต์ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสำคัญของโรงเรียน
2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมที่ ช่วยเพิ่มสมรรถนะหลัก เช่น ทักษะการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา และการ ประเมินผลการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือ โรงเรียนเอกชนเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย
2. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อสมรรถนะหลักของครู เช่น แรงจูงใจในการ ทำงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. (2546), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.
- กฤษฎา เจตน์จำนง. (2563), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา
- กุลนิษฐ์ ปรีดี. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(3), 210-219.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 39(5), 128-144.
- จินตนา กัลยาลัง. (2559), การศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้พหุวิธีเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้นำนักศึกษา, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย ชัดเกล้า. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ราชบุรี เขต 1. วารสารวิชาการการบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10 (2), 63-77.
- ฉลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 4 วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

ชนชญา สังข์พญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2), 318-333,

ทัน ไทรงาม. (2560). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก, วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ทิวาพร พรหมจอม. (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภัสสร ทองแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษากับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

พระกฤตกร อัครภพเมธี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย, วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(3), 10-20.

พระมหาสุวรรณ สุวณโณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตร
ธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4. วารสาร
วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 9(2), 14-25,

พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

พุทธพงศ์ หลักคำ, (2560), ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา

ลักขณา สักเจ็มหาร. (2563). การะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
นครพนม, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, ฉบับภาษาไทย

วุฒิสักดิ์ ชูชื่น. (2557), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(1), 69-76.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). การบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ

สาธิตา เสมอชีพ. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษา
ผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

สามารถ สุร โรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิทธิชัย สุขราชกิจ (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
9. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6 (2), 459-472

สุกัลยา รักดีกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) :กระทรวงศึกษาธิการ

อรัส มุลบุญ. (2558), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อุมาวดี เหล่าอรรค (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

Amin, S.,& Endang, A. (2013). The competence of primary school English teachers in indonesia, Asinn EFL Online Journal, 4(11), 139-144.

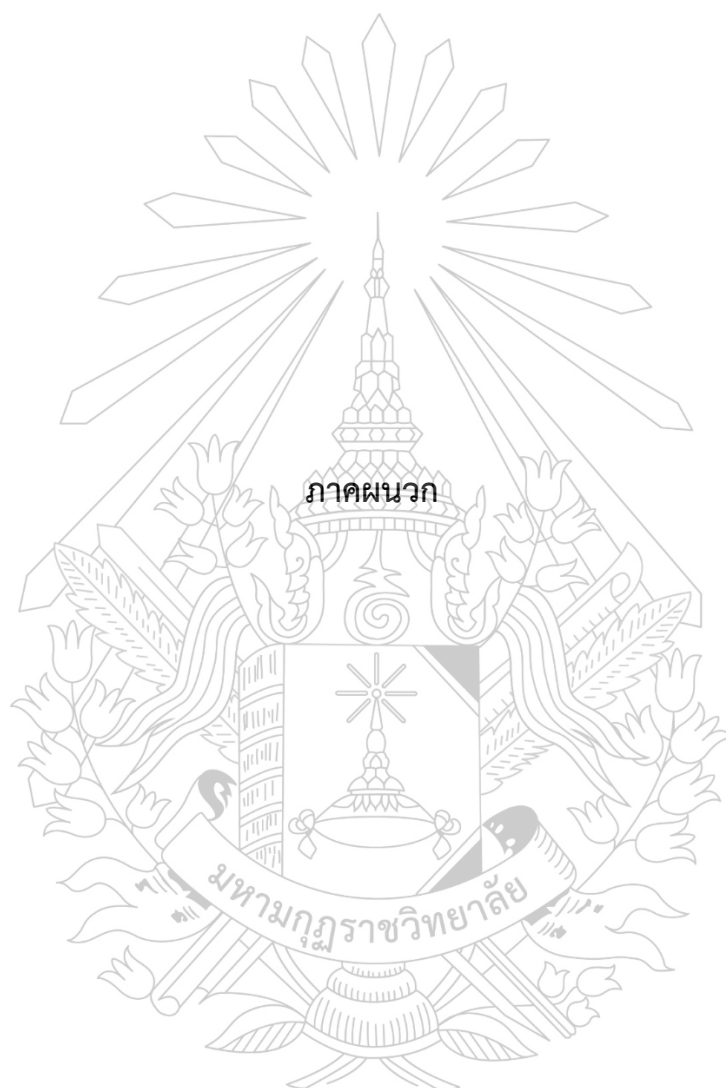
Aydin, B. (2012). Transformational Leadership Behaviors of school Principal Behaviors of school Principal: A Qualitative Research Based on Teacher's Perceptions. International Online Journal of Educational Sciences. 4(3), 581-591.

Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Exception. New York: The Free.

Bass, B.M., and B.J.A. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Burns, J. M. (1987). Leadership. New York: Harper & Row.

Yukl, G.A.(1998). Leadership in Organizations. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. ผศ.ดร. จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
3. ดร. อติสร ทาเชาว์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. ดร. ประกิต สิงห์ทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
5. ดร. ก้องนเรนทร์ พลชา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย (IOC)





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว๑๖๗

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

ด้วย นางสาวพรรณชนก วัฒนไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว๑๖๗

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นางสาวพรรณชนก วนษ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ก้องนเรนทร์ พลซำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ

ด้วย นางสาวพรรณชนก วัฒนวงษ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณชนก วัฒนวงษ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๙๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อดิศร ทาเชาว์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคานา

ด้วย นางสาวพรรณชนก วัฒนวงศ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณชนก วัฒนวงศ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นางสาวพรรณชนก วัฒนวงศ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณชนก วัฒนวงศ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ

ด้วย นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสทิวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๒๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังสะพุง

ด้วย นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสทิวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณชฎมน วงษ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแทน

ด้วย นางสาวพรรณขุมน วงษ์ไชยา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพรรณขุมน วงษ์ไชยา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพรรณขุมน วงษ์ไชยา โทร. ๐๙๓-๔๑๙๑๓๒๘



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม ที่จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อทำสารนิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในหัวข้อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

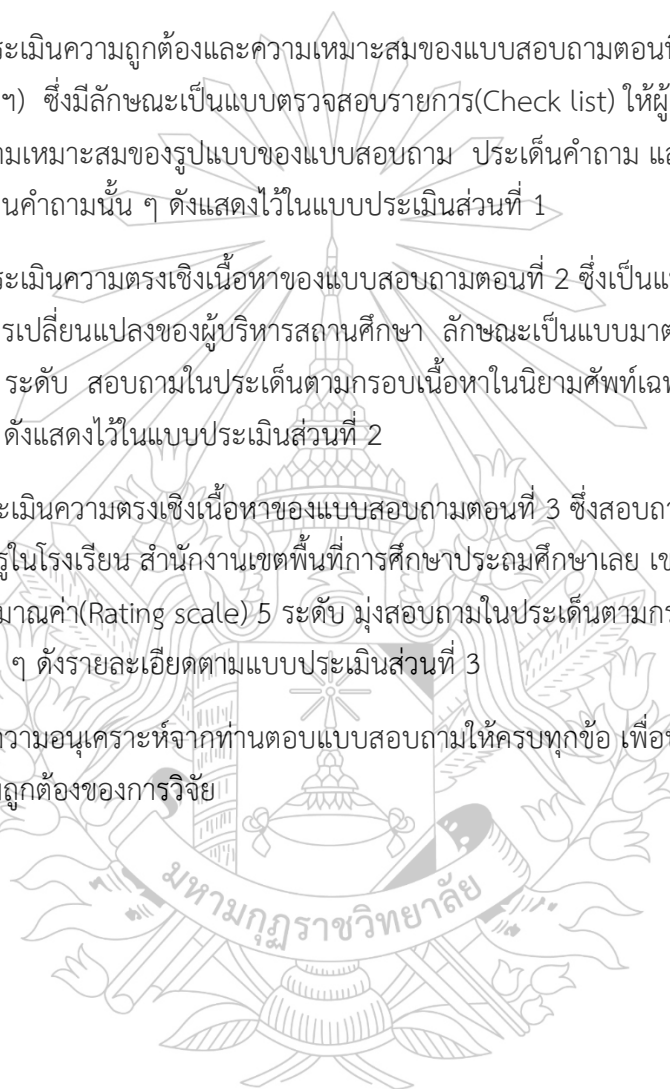
แบบประเมินนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 1 (สอบถามสถานภาพของผู้ตอบฯ) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบของแบบสอบถาม ประเด็นคำถาม และรายการตรวจสอบของประเด็นคำถามนั้น ๆ ดังแสดงไว้ในแบบประเมินส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ สอบถามในประเด็นตามกรอบเนื้อหาในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรพหุภาคย์ด้านนั้น ๆ ดังแสดงไว้ในแบบประเมินส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ มุ่งสอบถามในประเด็นตามกรอบเนื้อหาของตัวแปรเกณฑ์ในด้านนั้น ๆ ดังรายละเอียดตามแบบประเมินส่วนที่ 3

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้และความถูกต้องของการวิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ตำแหน่ง
☐ ครู ☐ ครูชำนาญการ ☐ ครูชำนาญการพิเศษ ☐ อื่น ๆ (ระบุ)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โปรดพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการแสดงอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมในระดับมาก
 3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานตามหน้าที่					
2	ผู้บริหารสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารมีเครือข่ายและร่วมสร้างผลงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ					
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์						
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต					

8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนนิสัยทัศนคติตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนครูให้เห็นคุณค่าของสถานศึกษาและยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติร่วมกัน					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ					
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน					
15	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและเรียนรู้					
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเคารพความหลากหลาย					
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
19	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพและให้เกียรติ					
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อย ของครูโดยใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
ด้านที่ 5 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
21	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของครู					
22	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับบุคลากรและนักเรียน					
23	ผู้บริหารมีความอดทนและพร้อมเผชิญกับความท้าทายเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
25	ผู้บริหารแสดงตนเป็นที่ยอมรับนับถือของครูและผู้ปกครอง					

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของครู

ข้อ	รายการประเมิน	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ครูมีการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด					
2	ครูสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์					
3	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
4	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
5	ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมา ปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
ด้านที่ 2 การบริการที่ดี						
6	ครูให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนและผู้ปกครองด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว					
7	ครูให้คำแนะนำและแนวทางการเรียนแก่นักเรียนอย่างเหมาะสม					
8	ครูรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้ปกครอง					
9	ครูสามารถจัดการกับปัญหาหรือข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ครูสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้และให้บริการด้วยใจ					
ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง						
11	ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงาน					
12	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะที่จำเป็น					
13	ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
14	ครูรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย					
15	ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
16	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น					
17	ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
18	ครูช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่ เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					

19	ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
20	ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา					
ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
21	ครูปฏิบัติตามหลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
22	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู					
23	ครูประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
24	ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติ และ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
25	ครูเสียสละอุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพรรณชฌุมณ วงศ์ชัยยา
วัน เดือน ปี เกิด	25 กันยายน 2568
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์ จังหวัดเลย พ.ศ. 2562 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คบ.พลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	: 42 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัด หนองบัวลำภู รหัสไปรษณีย์ 39180 E-mail. sirilakwongchaiya123@gmail.com Tel. Mobile. 093 419 1328
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

