



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

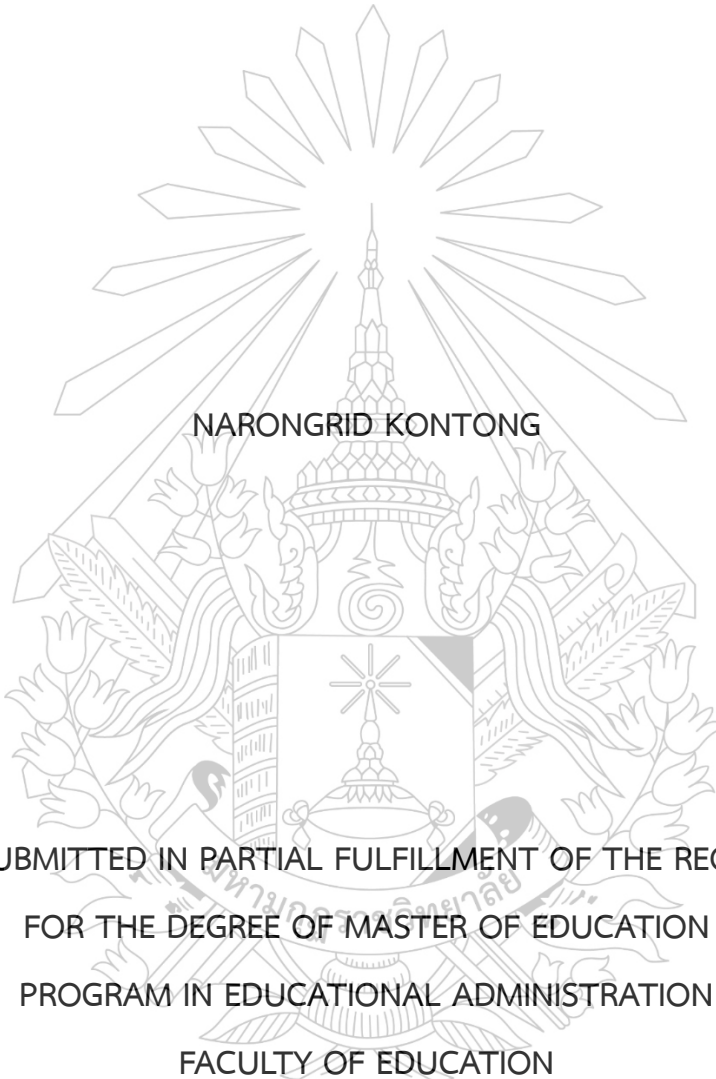
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



NARONGRID KONTONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ดร.สุภาพ เต็มรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนา)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่ายตามตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2

มีความสัมพันธ์ทางบวก ที่ระดับ ($r=.536$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.2

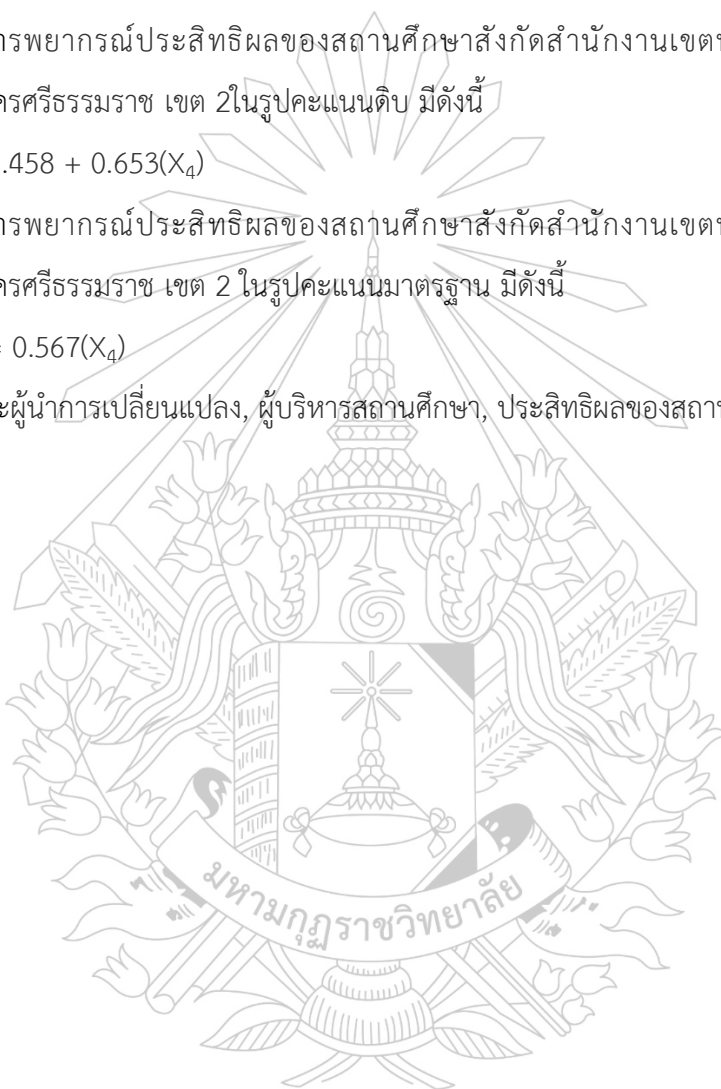
สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.458 + 0.653(X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.567(X_4)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Narongrid Kontong
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Boonsong Thongiang

This objectives of this thesis were: 1) to examine the level of transformational leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2; 2) to examine the level of school effectiveness under the same office; 3) to study the relationship between administrators' transformational leadership and school effectiveness; and 4) to identify transformational leadership predictor variables affecting school effectiveness. The sample consisted of 331 teachers and school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025, obtained through stratified random sampling and simple random sampling based on the Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire validated for content validity (IOC) with a reliability coefficient of 0.988. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

- 1) The overall transformational leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level.
- 2) The overall school effectiveness under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.
- 3) The overall relationship between transformational leadership and school effectiveness under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2

showed a ****positive correlation at a moderate level**** ($r = .536$), which was statistically significant at the ****0.01 level****.

4) The transformational leadership dimension affecting school effectiveness was individualized consideration, which could predict school effectiveness at 32.2%. The prediction equation for school effectiveness (in raw score form) is:

$$\hat{Y} = 1.458 + 0.653 (X_4)$$

The prediction equation in standardized score form is:

$$\hat{Z} = 0.567(X_4)$$

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบনমসকরখোবพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอขอบคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของ เนื้อหาใน เล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้ คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ นางสาวชญญภาภักดิ์ หินน้อย รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ และนางนิตยา ทองมันคง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการ ทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่า และคุณประโยชน์อันมีค่าจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นรางวัลบูชาคุณความดี แต่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

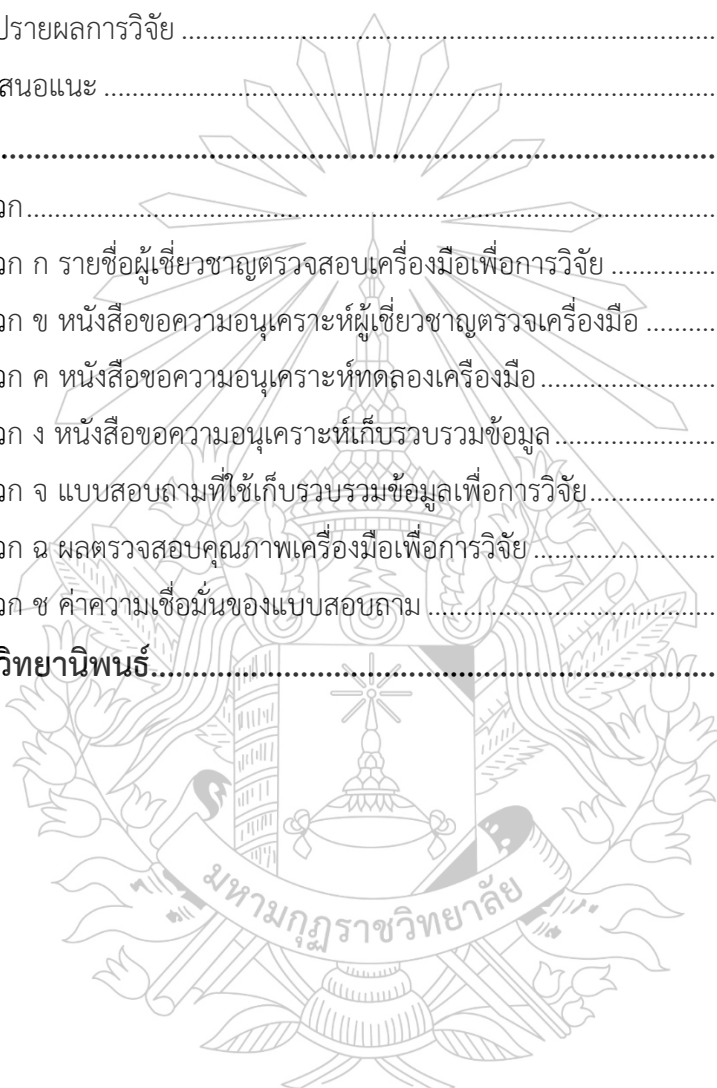
ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	48
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	75
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	92
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	93
3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
5.1 สรุปผล.....	116
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	119
5.3 ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	136
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	138
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	142
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	145
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ฉ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	156
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	166
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	168



สารบัญตาราง

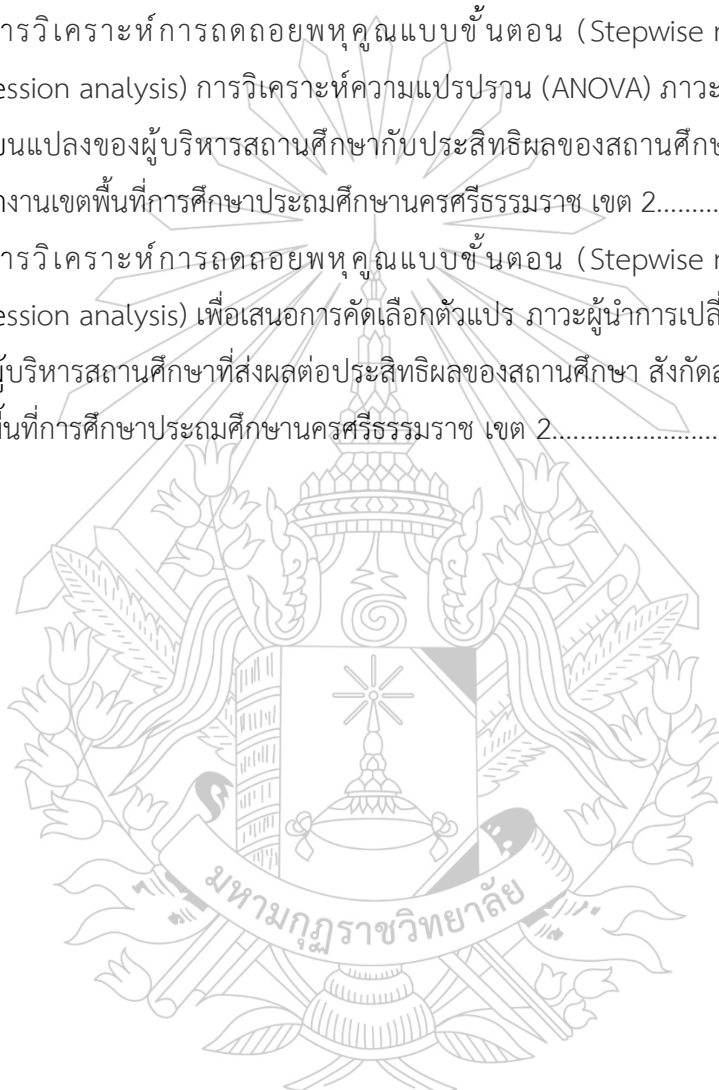
ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
2.2 ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน.....	43
2.3 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	61
2.4 ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นราย ด้าน.....	70
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ สูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน.....	100
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	101
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์.....	102
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ.....	103
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา.....	104
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	106
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา.....	107
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	108
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	109
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	110
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	111
4.13	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	113
4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	114
4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	115



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	34
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาโดยตลอด การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคนและเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 รวมไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) จะเน้นการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิจัย อีกทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการการเรียนรู้ ในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืน องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกคนต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัว และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (จรรณกร คนบุญ, 2568, หน้า 132) ดังนั้นการที่จะพัฒนาคนในชาติให้มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือคุณภาพและสมรรถภาพของประชากรไทยทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรไทยในวัยเรียน เพราะถ้าหากประชากรในวัยเรียนมีความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถเช่น ความสามารถในการอ่านเขียน การคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถทางเทคโนโลยีและการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศที่ดีพอ นั่นก็จะช่วยให้ประเทศมีประชากรที่มีความสามารถมากขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศและแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เหมาะสมที่จะสามารถให้เกิดกับผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องจักรสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560, หน้า 93 - 94)

ภาวะผู้นำ (Leadership) นับเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวและจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จากการศึกษาภาวะผู้นำ มีนักคิด นักทฤษฎี นักวิจัยได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำมากมาย แต่แนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส (Bass, 1998, p. 71) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการยกระดับการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับแรงบันดาลใจ โดยผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วน

รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาเพราะในการจัดการศึกษานโยบายหลักสูตรความมุ่งหมายทางการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้นสถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและในขณะเดียวกันก็ต้องมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานไม่สังกัดกันความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ (ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565, หน้า 85) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง มีความก้าวหน้าทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป มีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลก มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (กิตติสมอุมจารย์, 2568, หน้า 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการด้านการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา อีกทั้งมุ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ยังมุ่งมั่นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามกรอบของนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา โดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้นโดยมุ่งเน้น สถานศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกัน จัดบริการและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษาและดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (แผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2568, หน้า 64 - 65)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษา รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหาร ให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 หรือไม่

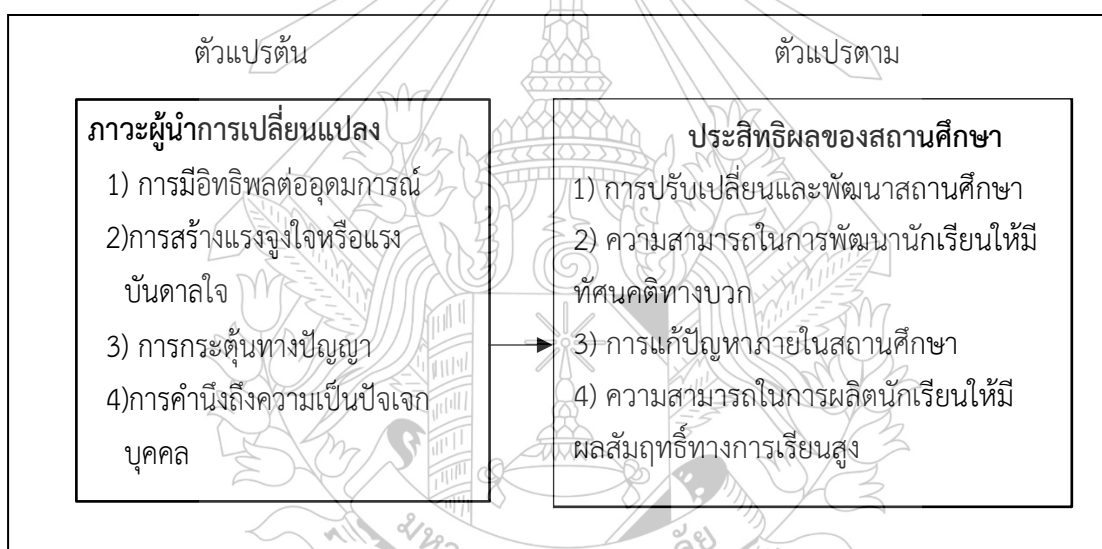
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,322 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2568, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2,322 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 300 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา

- 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความพยายาม และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทัศนคติ และปฏิบัติงานได้สูงกว่าความคาดหวัง นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารจะใช้ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจให้แก่ครูและบุคลากร จนนำไปสู่ความร่วมมือและความผูกพันในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยแสดงความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างเจตคติที่ดี ความคิดเชิงบวก และบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในทีม ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จร่วมกันของสถานศึกษา

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนความคิดริเริ่ม และกระตุ้นให้เห็นปัญหาเป็นความท้าทายในการพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเข้าใจความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร เช่น โรงเรียน จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่น การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาทัศนคติทางบวก การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร รวมถึงความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปรับตัวและแก้ปัญหา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า มีนวัตกรรมทางการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาและจริยธรรมที่บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียน ครู และผู้บริหารร่วมกันปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และพฤติกรรมที่ดีงามให้แก่ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ นักเรียนเติบโตเป็นผู้มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อสังคม สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม และเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับคุณค่าที่สังคมต้องการอย่างแท้จริง

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมมือกันจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร การเรียนการสอน และการดูแลนักเรียน โดยมุ่งเน้นการประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การแก้ไขปัญหานั้นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ครอบคลุมการใช้ข้อมูลวางแผน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล การสร้างทัศนคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเติบโตของนักเรียนอย่างรอบด้าน

ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง เป็นการรวบรวมตัวของสถานศึกษาหลายๆแห่ง มารวมตัวกันเพื่อจุดมุ่งหมายในพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของความร่วมมือ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่าย จากสถานศึกษาขนาดเล็ก กลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวม

มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยจำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการ บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1.8.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความรู้และทักษะด้านการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลสถานศึกษา ช่วยพัฒนาศักยภาพในการศึกษาปัญหาบริหาร การศึกษาและประยุกต์ใช้ในงานวิชาชีพได้จริง

1.8.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ตนเองและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของสถานศึกษา

1.8.3 ผลการวิจัยครั้งนี้สถานศึกษาได้รับข้อมูลประสิทธิผลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผล ต่อการพัฒนาโรงเรียน ช่วยให้อำนาจพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

1.8.4 ผลการวิจัยครั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดแนวทางพัฒนาและสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยให้อำนาจนโยบายและแผนงานด้านการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.4 แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้นำซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการนิยามความหมายของผู้บริหาร และคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำสำคัญที่ควร ศึกษาทำความเข้าใจเนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการหลาย

ท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ยูกิ (Yuki, 2006, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่ชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวก การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั่งบรรลุผล

พิมพ์พร วงศ์อนุสุทธิ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องทำให้การดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 63) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานคือการใช้อำนาจและทักษะในการนำพาทีมไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งเน้นการชี้แนะ การสั่งการ หรือการอำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเข้าใจทิศทางขององค์กร และทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง จนในที่สุดสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเป็นผู้นำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมกลุ่ม ผู้นำที่มีคุณลักษณะหลากหลายสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ โดยการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามความต้องการของผู้นำ การเป็นผู้นำจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุวิดา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มคน คือการติดต่อสื่อสารประสานงาน กระตุ้น ชักนำ และผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มทำงานด้วยความยินดี เต็มใจ และความศรัทธา ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารคือพฤติกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนถึงความรู้และทักษะในการจัดการงาน โดยสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนทำหน้าที่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มมี

แรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความเต็มใจและตั้งใจในการทำงานร่วมกัน

ข้าวทิพย์ ทิสุกะ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามบริบทและหน้าที่ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะอิทธิพลอำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศัญญาภรณ์ พงษ์พิทักษ์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงผลักดัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความเต็มใจและยินดีในการร่วมมือ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยผ่านการสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตามในเชิงบวก ที่ทำให้เกิดการร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่นเดียวกับในสถานศึกษาที่การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้นำจะช่วยให้ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจหรือใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามและมุ่งไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความร่วมมือที่เต็มไปด้วยความเต็มใจและทุ่มเททั้งกายและใจ สมาชิกในกลุ่มยอมรับในความสามารถของผู้นำและยินยอมให้ผู้นั้นเป็นตัวแทนของกลุ่ม ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเห็นใจ การกระทำดังกล่าวช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลจูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

กรรณภัฏ ศรีมา (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม คือการกระตุ้นให้เกิดความเห็นคล้อยตาม เชื่อถือ และยอมรับในความต้องการของผู้นำ หรือองค์กร โดยการสร้างความ

ร่วมมือและกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะทำสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กร คือการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจที่มีเหตุผลและทำให้เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตามจึงเต็มใจหาหนทางและวิธีการปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พระมหามนพ กิตติเมโธ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นลักษณะที่ดีของผู้นำที่มีอยู่ในตัว เป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงความคิด ความรู้ ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทั้งรายบุคคล และทั้งกลุ่มคล้อยตาม เชื่อถือ เคารพ

สุรพงษ์ มาลาม (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเด่นและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม จะสามารถทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติและอำนวยความสะดวกในการติดต่อสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

พิสมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นประสบความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

ณัฐธิดา พลศรีดา (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความรู้และความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของกลุ่ม โดยผู้นำสามารถผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ เพื่อจูงใจให้สมาชิกทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ผู้นำใช้ทั้งอำนาจทางตรงและทางอ้อมในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ทำให้สมาชิกปฏิบัติตามที่ต้องการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ขวัญเรือน พรหมสาขา (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกอย่างมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่นและเกิดความศรัทธาให้การยอมรับ อันจะช่วยส่งผลให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีอิทธิพล มีความสามารถในการใช้ทักษะอิทธิพลอำนาจ และแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลลิตา วิมูลชาติ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้ที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าว ชักจูง สร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลในการปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ใช้ศิลปะในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มที่

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถนำสมาชิกภายในองค์การให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยอาจเป็นการใช้อำนาจ การจูงใจ การบันดาลใจ การชักชวน การสร้างความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนสมาชิกในองค์การ

มลิกา ทองฉิม (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ทรงวุฒิ มงคลดี (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสื่อสาร การถ่ายทอดให้ผู้อื่นทราบถึงคุณค่าและศักยภาพของตนเองอย่างถ่องแท้จนเข้าใจและมั่นใจด้วยตนเองเพื่อให้เกิด

กระบวนการเตรียมการสั่งการหรืออำนวยการ และการใช้อิทธิพลเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุญนุช พรมานสรณ์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออก และความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำเกี่ยวกับการจูงใจ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ การใช้ อิทธิพลในการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ยามิละห์ สุกี (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร หรือหัวหน้าในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ โดยผู้นำสามารถผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ผู้นำใช้ทั้งอำนาจและอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามที่ต้องการ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงกระบวนการวิธีการรวมถึงการแสดงออกสู่การปฏิบัติสามารถใช้การโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำเพื่อนำพากลุ่มบุคคลในองค์กรทำงานตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การโดยปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะทำโดยไม่ได้บังคับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

นพรัตน์ แยมโกสุม (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำประกอบไปด้วยการใช้ทักษะทางการสื่อสาร ความรู้ความสามารถ ทักษะทางจิตวิทยา และทักษะในการบริหารจัดการสถานการณ์ เพื่อมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อกกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สายสกุล สายคำ (2567, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

เฉิน เทีย (Chen Tie, 2022, p.16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นต้องการผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกจะต้องสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ทำให้ผู้ตามคล้อยตามและปฏิบัติตามผู้นำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำต้องได้รับ

ความเชื่อมั่นและศรัทธาจากสมาชิก เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเข้าใจความแตกต่างของบุคคล การประชุมวางแผนและมอบหมายงาน ต้องชัดเจนและเป็นไปด้วยความยุติธรรม ไม่มีอคติต่อผู้อื่นในการทำงาน

กง จี (Gong Ji, 2022, p. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้อำนาจและแรงขับเคลื่อนที่ดีเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามอย่างสูงสุดอย่างสมัครใจ และทำงานอย่างตรงไปตรงมา โดยมีความสามารถที่เท่าเทียมกันในสังคม ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล ชี้นำ และจูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำไม่ได้เป็นเพียงผู้ที่มีอำนาจหน้าที่เท่านั้น แต่เป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความพยายาม และก่อให้เกิดความร่วมมือภายในกลุ่มได้อย่างแท้จริง ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับทักษะการสื่อสาร ความเข้าใจมนุษย์ ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งช่วยให้ผู้นำได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

โซติกา ศิริบุญ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ เพราะผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะช่วยขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการ ความก้าวหน้าขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กรและการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินการ

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 65) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ โดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงานและได้ผลงาน ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับ เพราะการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำได้ด้วยตัวคนเดียว ผู้นำต้องสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ พร้อมทั้งทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ โดยใส่ใจต่องานที่มอบหมายและมีความเป็นกันเอง รวมถึงการเสียสละเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

พิสมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในกลุ่ม เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องประสานงานให้ความสะดวก ติดต่อดูแลและสนับสนุนทีม รวมถึงรับผิดชอบแทนหน่วยงานและเป็นตัวแทนในการติดต่อกับบุคคลภายนอก การมีภาวะผู้นำช่วยสร้างบารมี ความเชื่อมั่นและความนับถือ พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในทีม เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้นำยังต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในทุกสถานการณ์ โดยผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำได้ดีจะทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติ และทางใจโดยการชื่นชม หรือเห็นชอบกับสิ่งที่ผู้นำทำ ส่งผลให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือและพึงพอใจ ผู้นำที่สามารถทำเช่นนี้จะได้รับการยอมรับเป็นผู้นำในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ โดยใช้กระบวนการโน้มน้าวและจูงใจเพื่อให้ผู้ตามคล้อยตามในทุกสถานการณ์

ศัญญาภรณ์ พงษ์พิบูล (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กร และสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หากองค์กรใดมีผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จะทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างราบรื่น

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุคที่การแข่งขันสูง ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ โดยแสดงบทบาทและพฤติกรรมผู้นำที่ชัดเจน การชี้นำทิศทางและการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับทีม เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ลลิตา วิมลชาติ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำในการสั่งการและบริหารงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในองค์กร ผู้นำต้องมีความน่าเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้บรรลุผล

บุญณูช พรมานสรณ์ (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองในงานด้านต่าง ๆ และประพฤติปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ได้ตั้งไว้

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้สมาชิกในหน่วยงานรู้สึกยึดเหนี่ยวและร่วมมือกันด้วยความสามัคคี เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอด และมีความมั่นคงในองค์กร สิ่งสำคัญของภาวะผู้นำคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร การมีความจริงใจในการสื่อสารและการชี้แนะให้เห็นถึงเป้าหมายที่ต้องไปถึง เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

สายสกุล สายคำ (2567, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง มีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการทัศน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำต้องมีความเข้าใจในบุคลากร สื่อสารได้ดี และสามารถแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้นำควรพัฒนาทักษะและสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในยุคการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2.1.3 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เจมส์ วี. ดาวน์ตัน (James V. Downton, 1973, p. 211) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทของผู้นำที่มุ่งยกระดับค่านิยม แรงจูงใจ และพฤติกรรมของผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างลึกซึ้ง โดยผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและความศรัทธาผ่านบุคลิกภาพ คุณธรรม และวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้ตามเกิดพลังภายใน รู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของส่วนรวม และพร้อมพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การนำแบบนี้ได้เน้นการควบคุมด้วยรางวัลหรือโทษ แต่เน้นการยกระดับทางจริยธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นของผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร

เจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์นส์ (James MacGregor Burns, 1978, p. 161) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำยกระดับแรงจูงใจ ค่านิยม และจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าระดับเดิม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและนำเสนอวิสัยทัศน์ที่มีความหมาย ทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันและเต็มใจร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีต่อส่วนรวม โดยผู้นำและผู้ตามต่างได้รับการพัฒนาและเติบโตทางจริยธรรมไปพร้อมกัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและยั่งยืนในองค์กร

บอร์นาร์ด เอ็ม บาส (Bernard M. Bass, 1985, p. 267) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม การปรับเปลี่ยนค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมของผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แรงบันดาลใจเชิงใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ องค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการเปลี่ยนแปลง

ริชวณ สลแลม (2564, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ และแนวคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเองเพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 72) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของบุคลากรและการบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า มีความจงรักภักดี และมีแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

เนตรนภา เจตน์จ้านงค์ (2564, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนรวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน กำหนดผลสำเร็จของงาน สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน มีการยกย่องชมเชย และทำให้เกิดการยอมรับและดำเนินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรา นาคสิงห์ (2564, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้นำสะท้อนถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการกระตุ้นและยกระดับความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกินกว่าที่คาดหวัง ส่งเสริมให้พวกเขาพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

บุญญา จันทรแก้ว (2564, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยสร้างความผูกพันของสมาชิกกับจุดประสงค์ที่สำคัญขององค์กร เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลงสร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ภารกิจ อุทิศตน

เพื่อองค์กรและใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีบทบาท
ดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแล
กิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดีสอดคล้องกัน

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้
อำนาจหน้าที่ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ
ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เพื่อองค์กร จงรักภักดี จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกิน
กว่าและช่วยเหลือแก่ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยความเชื่อมั่นความไว้วางใจและความศรัทธา
ที่มีในตัวผู้นำมีความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง

วิลาวัลย์ ทองเศรษฐี (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
กระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานผู้ที่แสดง
พฤติกรรมโน้มน้าวให้ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่
สูงขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและ
แรงจูงใจให้สูงขึ้น ผู้นำเป็นผู้ที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ
กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเอง ผู้นำจะมีการทำนายความคาดหวังและนำไปสู่
การบรรลุถึงผลงานที่สูงยิ่งขึ้น

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และบุคลิกจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน โดยใช้ความสามารถ ทักษะ
และกระบวนการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และจูงใจ
ให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและความเคารพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและพัฒนาทัศนคติ
ของผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยยกระดับบุคลิกภาพของบุคลากรให้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง สร้าง
แรงผลักดันให้เกิดความต้องการพัฒนาและความพึงพอใจที่มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร
อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมั่นคง

ลลิตา วิมูลชาติ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในทำงานที่ดีขึ้นโดยจะ
ใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ จนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่
ทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวัง

สุนิสา เมฆวิสัย (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำ ที่จะเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความ
คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง ทำให้ผู้ตามไว้วางใจ ตระหนักในภารกิจ วิสัยทัศน์

และอุทิศตน เพื่อองค์การมีการจูงใจให้ผู้ตามอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทักษะ และ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการใช้อิทธิพลเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความพยายาม และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การจูงใจ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทัศนคติ และปฏิบัติงานได้สูงกว่าความคาดหวัง นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เจมส์ วี ดาวน์ตัน (James V. Downton, 1973, pp. 121-122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ การทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน ทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงในองค์กรและสังคม

เจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์น (James MacGregor Burns, 1978, p. 153) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ การมองว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ เพราะเป็นผู้ยกระดับค่านิยม คุณธรรม และแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงร่วมกันในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้นำลักษณะนี้สร้างพลังทางศีลธรรมและจริยธรรม กระตุ้นให้เกิดการมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรและสังคมในเชิงบวก

บอร์นาร์ด เอ็ม บาส (Bernard M. Bass, 1980, p. 148) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำรูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง กระตุ้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์กรที่ต้องการความเป็นเลิศในยุคที่มีความซับซ้อนสูง

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อทั้งตัวผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร ทั้งทางปฏิบัติ และความคิดความเชื่อ มีอิทธิพลครอบคลุมในทุกการปฏิบัติในองค์กร

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 74) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแสดงถึงคุณภาพขององค์กร เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความเคารพนับถือ มีกำลังใจ ในการร่วมทีมหรือกลุ่ม ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ริชวณ สະແລມ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละ เต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เนตรนภา เจตนจำนงค์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหลายประการ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือในการปฏิบัติงานและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคนี้ ทั้งนี้เพราะผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาของการทางการศึกษาทำให้องค์กรสามารถก้าวทันต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน แข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเท่าทันและบุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานที่ดี

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร

ระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ เป็นการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดีต่อผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ลลิตา วิมูลชาติ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงที่สุดในการทำงานของสมาชิกสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร และพัฒนาคุณภาพการทำงาน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ช่วยประสานความขัดแย้ง และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในยุคที่ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การศึกษาแข่งขันได้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2.1.5 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เจมส์ วี ดาวน์ตัน (James V. Downton, 1973, pp. 121-122) เป็นผู้เสนอแนวคิด “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นคนแรก โดยอธิบายว่าผู้นำประเภทนี้ไม่เพียงแค่อำนาจหรืออาศัยตำแหน่งทางการบริหาร แต่เป็นผู้นำที่สามารถ เปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ และแรงจูงใจของผู้ตามได้อย่างลึกซึ้ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดของ Downton คือบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจและทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ร่วมกัน โดยมุ่งหวังให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

Downton เน้นว่า ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ “บารมี” (charisma) “ความเชื่อทางอุดมการณ์” (ideological purpose) และ “ความผูกพันทางอารมณ์” (emotional commitment) เพื่อสร้างความร่วมมือและความจงรักภักดีในหมู่ผู้ตาม กระบวนการนำจะมีพลังเพราะสามารถดึงดูดผู้ตามให้

เชื่อมั่นในเป้าหมายอันยิ่งใหญ่จนเต็มใจทำงานเหนือตัวตนของตนเอง ผู้นำจึงไม่ได้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นแบบอย่างที่สร้างแรงดึงดูด ส่งผลให้ผู้ตามพร้อมเดินตามด้วยความสมัครใจ

Downton กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ “กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในผู้ตาม” ผ่านการปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ และความมุ่งมั่นร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายและยั่งยืนในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร

เจมส์ วี ดาวน์ตัน สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้บารมี อุดมการณ์ และความผูกพันทางอารมณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ และแรงจูงใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างลึกซึ้ง

เจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์น (James MacGregor Burns, 1978, p. 153) เป็นผู้ทำให้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมองว่าผู้นำไม่ได้เป็นเพียงผู้ใช้อำนาจ แต่เป็นบุคคลที่สามารถ “ยกระดับแรงจูงใจและศีลธรรมของผู้ตาม” ให้สูงขึ้นกว่าเดิม Burns กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้ทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม และพัฒนาความเป็นมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำเช่นนี้จะเน้นคุณธรรม ความถูกต้อง อุดมการณ์ และการสร้างประโยชน์เพื่อสังคม ไม่ได้มุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว

Burns ยังแยก “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ออกจาก “ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน” (Transactional Leadership) โดยระบุว่า การแลกเปลี่ยนเป็นเพียงการตอบแทนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เช่น รางวัลหรือผลประโยชน์ แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยกระดับความผูกพันของผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายที่มีคุณค่าสูงกว่า เช่น ความยุติธรรม ความดีงาม และการพัฒนามนุษย์ ดังนั้น สำหรับ Burns การเป็นผู้นำที่แท้จริงต้องสามารถ “ยกระดับจิตใจและศีลธรรมของผู้ตาม” และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในสังคมได้

เจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์น (James MacGregor Burns, 1978, p. 153) ได้สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ช่วยยกระดับแรงจูงใจ ศีลธรรม และค่านิยมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น ผู้นำจะสร้างเป้าหมายที่ทรงคุณค่า เน้นคุณธรรม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในตนเอง องค์กร และสังคม

บอร์นาร์ด เอ็ม บาส (Bernard M. Bass, 1980, p. 148) เป็นผู้พัฒนาต่อยอดแนวคิดของ Burns ให้เกิดโมเดลเชิงปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินได้ จนเป็นที่รู้จักในชื่อ โมเดล 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Four I's Model) ได้แก่ บารมีและอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การพัฒนาทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การเอาใจใส่รายบุคคล (Individualized Consideration)

Bass เชื่อว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานเกินความคาดหวัง และทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เขากล่าวว่าผู้นำประเภทนี้จะสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้ผู้ตามมีความหวัง ความเชื่อมั่น และพัฒนาแนวคิดของผู้ตามให้คิดอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Bass ยังยืนยันว่าผู้นำสามารถ “เรียนรู้และพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้” ผ่านการฝึกฝนทักษะและพฤติกรรมเฉพาะ ไม่ได้เกิดจากพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว

บอร์นาร์ด เอ็ม บาส (Bernard M. Bass, 1980, p. 148) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาความคิด ส่งเสริมศักยภาพ และเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ บารมีแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการดูแลรายบุคคล ซึ่งช่วยให้ผู้ตามทำงานได้เกินความคาดหวังและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, หน้า 51-52) ได้สรุปแนวคิดของทีชีและอุลริช (Tichy and Ulrich) ไว้ว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยต้องทำ 3 กิจกรรมคือ

1. การสร้างทัศนภาพ (Creation of a Vision) ผู้นำต้องสร้างทัศนภาพขององค์กร ในอนาคตให้สมาชิกที่เป็นบุคคลสำคัญขององค์กรมีส่วนร่วมในการรับรู้ในทัศนภาพ ผู้นำเป็นแกน สำคัญในความรับผิดชอบต่อทัศนภาพ ผู้นำจำเป็นต้องมีความคิดในเชิงบูรณาการ สร้างสรรค์ หยั่งรู้และอุปนัยการสร้างทัศนภาพดังกล่าว ควรจะสอดคล้องกันในเรื่องปรัชญาและแบบทั้งของ ผู้นำและองค์กร

2. การสร้างความผูกพัน (Mobilization of Commitment) บุคลากรขององค์กรหรืออย่างน้อยส่วนใหญ่ ต้องยอมรับภารกิจและทัศนภาพใหม่และการกระทำให้เกิดขึ้น ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ควรทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาแตกต่างจากผู้นำคนก่อน

3. การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีมาแต่เดิม (Institutionalization of Change) องค์กรจะต้องได้รับการปรับให้มีรูปพฤติกรรมใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องทำศักยภาพให้เป็นจริง ภารกิจต่างๆต้องมีการกระทำ ปรัชญาต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ความเป็นจริง การกระทำและการ ปฏิบัติใหม่ต่างๆ ต้องมีส่วนร่วมกันทั้งองค์กร วิธีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและระบบการ แก้ปัญหาเป็นเครื่องมือที่ทำให้ทัศนภาพกลายเป็นความจริงได้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการรูปแบบและการเสริมแรงของวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรระบบ ทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินและการให้รางวัล เป็นเรื่องหลักสำหรับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (วรรณิ หิรัญญากร : 34)

เศวณิต เศวณานนท์ (2542, หน้า 119-121) ได้สรุปงานวิจัยของเบนนิส และนันส์ (Bennis & Nanus) ไว้ว่า ผู้นำจะมีลักษณะที่พบเห็นธรรมดาไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพและพฤติกรรมทั่วไป อย่างไรก็ตามสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นว่า อะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีประสิทธิภาพจากการศึกษาได้สรุปข้อคิดเห็นเพื่อให้ผู้นำไปใช้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง องค์การของตนในภาวะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้สามารถพ่วงองค์กรให้อยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ (Bennis & Nanus 1985, pp. 119-121)

1. พัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์กรในอนาคต แม้ว่ามันจะดูเป็นความฝัน แต่อย่างไรก็ตามให้ทีมงานที่จะทำอย่างชัดเจนและต้องเป็นผู้ รวบรวมพลังของสมาชิกให้ทุ่มแรง ทุ่มใจ ทำให้ความฝันนั้นเป็นจริงได้ โดยที่ผู้นำจะต้องมี ลักษณะดังนี้ ผู้นำจะต้องสนใจว่าอะไรกำลังจะเกิดขึ้น จะต้องตัดสินใจว่าอะไรจะเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับองค์กรในอนาคต จะต้องกำหนดทิศทาง และแนวทางในการดำเนินงานของทุกคน ในองค์กร” ซึ่งกล่าวมานี้ถือว่าเป็นหลักสำคัญพื้นฐานที่ถูกยอมรับว่าเป็นผู้นำ ไม่ว่าผู้นำจะเป็น ไวยากรณ์ (Conduction) ผู้บังคับบัญชาเหล่าทัพ (Army Generals) ผู้ฝึกสอนฟุตบอล (Football Coach) หรือผู้บริหารโรงเรียน ฯลฯ สำหรับภารกิจที่สำคัญที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมสนับสนุน คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยทำให้รู้ว่างานของเขามีความหมายต่อองค์กรและสนองต่อความต้องการพื้นฐานของเขาได้ ให้ลูกน้องได้รู้ถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงและภารกิจ ที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวเป็นชี้แนวทางของ การตัดสินใจต่าง ๆ ด้านงบประมาณ บุคลากร ความคิดริเริ่ม และความเกี่ยวข้องของบุคลากร ในทุกระดับสิ่งที่ปัญหาที่คือ ทำอย่างไรผู้นำจึงจะได้มาซึ่งวิสัยทัศน์หรือมีวิสัยทัศน์ที่ดีและ สนองต่อความต้องการดังกล่าวได้โดยไม่มีความคลุมเครือ หรือไม่ชัดเจนดังที่พบเห็น และอีก ๆ ผู้นำขาดผู้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายทั้งในเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสนใจรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้มีมุมมองต่าง ๆ วิสัยทัศน์นั้นควรได้มีการคัดเลือกจากที่เสนอหรือคิดหลายมุมมอง ผู้นำที่ดีที่เก่งต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจง่าย และมีเหตุผลที่ทุกฝ่ายจะเห็นชอบร่วมกัน และที่สำคัญต้องสามารถให้ ทุกอย่างยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้ และสามารถทำให้เกิดขึ้นหรือสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีมีความสามารถในการวินิจฉัยและวิเคราะห์เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ แต่สัญชาตญาณและความคิดริเริ่มก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเช่นกัน การศึกษาวิจัยของเบนนิสและ นันส์ สอดคล้องกับการศึกษาอื่นๆที่พบว่าองค์กรที่ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง โดยเฉพาะใน 2 ศตวรรษที่ผ่านมา ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงของค่านิยม ในสังคมรอบด้านการค้าภายใน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเพิ่มขึ้น ของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และแรงกดดันจากภายนอก เช่น ผู้ถือหุ้นธนาคาร เจ้าของเงินกู้ และสภาพแรงงาน เป็นต้น

2. พัฒนาความผูกพันศรัทธา (Developing Commitment and Trust) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ดีและน่าสนใจเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่วิสัยทัศน์นั้นควรเป็นเครื่องมือในการสื่อสารวัฒนธรรมขององค์กรให้ชัดเจนด้วย การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ไม่ควรเป็นเพียงคำสั่งหรือข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติตาม หากแต่ควรเป็นกระบวนการของการชักชวนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความตระหนักและยอมรับร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักใช้ภาษาที่มีพลัง สามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกร่วม ผ่านสำนวนที่จับใจ การใช้คำอุปมาอุปมัย คำขวัญ สัญลักษณ์ หรือพิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน วิสัยทัศน์ต้องเน้นให้เห็นความแตกต่างในสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละระดับ จากภารกิจที่ไม่ชัดเจน พร้อมด้วยแผนงานและนโยบาย วิสัยทัศน์จะต้องได้รับการสนับสนุนจาก ผู้นำทางด้านการตัดสินใจและการกระทำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดที่โครงสร้างและกระบวนการ ของการจัดการโดยต้องคงรักษาไว้ที่ค่านิยมวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ใหม่นั้น กระบวนการยอมรับ เห็นชอบ และผูกพันกัน แต่อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบหลักก็ยังคงอยู่กับผู้นำ ไม่ใช่มอบหมาย ให้ผู้นำคนอื่น การยอมรับ เห็นชอบ และผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานนี้ขึ้นอยู่กับความศรัทธาของเขาต่อผู้นำด้วย ผู้นำที่ไม่เป็นที่ศรัทธาไม่สามารถจะทำให้วิสัยทัศน์ใหม่เป็นที่ ยอมรับได้ ศรัทธาต่อผู้นำขึ้นอยู่กับ การยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำ รวมทั้งควรมีหลักการ และพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ การไม่สม่ำเสมอจะลดการยอมรับในความชัดเจนของ วิสัยทัศน์ และการขาดความเชื่อมั่นในผู้ตามก็จะเป็นตัวปิดกั้นความน่าสนใจของวิสัยทัศน์โดยสิ้นเชิง ผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของผู้ทำงานและแสวงหาวิธีการที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของพวกเขาให้สอดคล้องกับค่านิยม

3. สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร (Facilitation Organizational Learning) สิ่งที่ค้นพบโดยเบนนิสและนาอันส ก็คือการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ให้แก่สมาชิกขององค์กร จากประสบการณ์ของความสำเร็จและล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตาม และบุคลิกลักษณะนอกต่อแนวความคิดของผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลเครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ผู้นำต้องใช้การทดลองเพื่อกระตุ้นให้การประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการผลิตผลใหม่ ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดา และเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งต้องใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนาในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของสมาชิกอื่นๆในองค์กร ผู้นำ

ต้องกระตุ้นผู้นำในระดับต่างๆให้มีการวางแผน และการ เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวและทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป (วรรณิ หิรัญญากร, 2546, หน้า 31)

หลังจากมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น ต่อมาแบส (Bass & Avolio. 994, pp 2-7) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยน สภาพในองค์กรและได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และระบบแลกเปลี่ยน (Transformation) โดยที่แบสได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลการกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขา b ใน ความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์มากขึ้นหรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดนชักจูง ให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (Seif-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าที่คาดหวังใน ตอนแรก แบส (Bass) เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุก รัวอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ แบส (Bass) เห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสาม ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มิใช่นอกเหนือจากความมีบารมี คือ กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวม กับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมีนอกจากนี้ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมี บารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดี มากกว่าความผูกผันในด้านแนวคิด แบส (Bass) ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้าง กว่าเบอร์น (Burns) โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และแบส (Bass) ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน แบส (Bass) ยอมรับว่าในผู้คนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสอง แบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปี ค.ศ. 1985 แบส (Bass) ได้ เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน กันอย่างไรก็ตาม แบส (Bass) วินิจฉัยว่าเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุง ประสิทธิภาพขั้นสูงกว่า

แบส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994, pp 2-7) ได้กล่าวว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นรูปเป็นร่างนั้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนา และฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดย แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio) เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง แนวคิดที่เน้นให้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำในลักษณะนี้จะมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีเป้าหมายและแรงจูงใจในการทำงาน การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรม การเอาใจใส่เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ใส่ใจและสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรแต่ละคน โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แบส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio. 1994, pp 2-7) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การ

สร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ แบล และ โอวลิโอ มีดังนี้

1. การสร้างบารมี
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การสร้างแรงบันดาลใจ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 102) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร มีดังนี้

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

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564, หน้า 68) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ อภิสร่า มุ่งมาตร มีดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภัทรา นาคสิงห์ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ ภัทรา นาคสิงห์ มีดังนี้

1. การสร้างบารมี
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การกระตุ้นปัญญา
4. การสร้างแรงบันดาลใจ

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ จิราพร อินทุสมิต มีดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
5. การสร้างวิสัยทัศน์

ภูวิศ สิงสีดา (2564, หน้า 58) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการเป็น

แบบอย่างที่ดี สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ ฌูวิส สิ่งสี่ดามีดังนี้

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

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ เก็จกนก พลวงศ์ มีดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

วิลาวลัย ทองเศรษฐี (2564, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ วิลาวลัย ทองเศรษฐี มีดังนี้

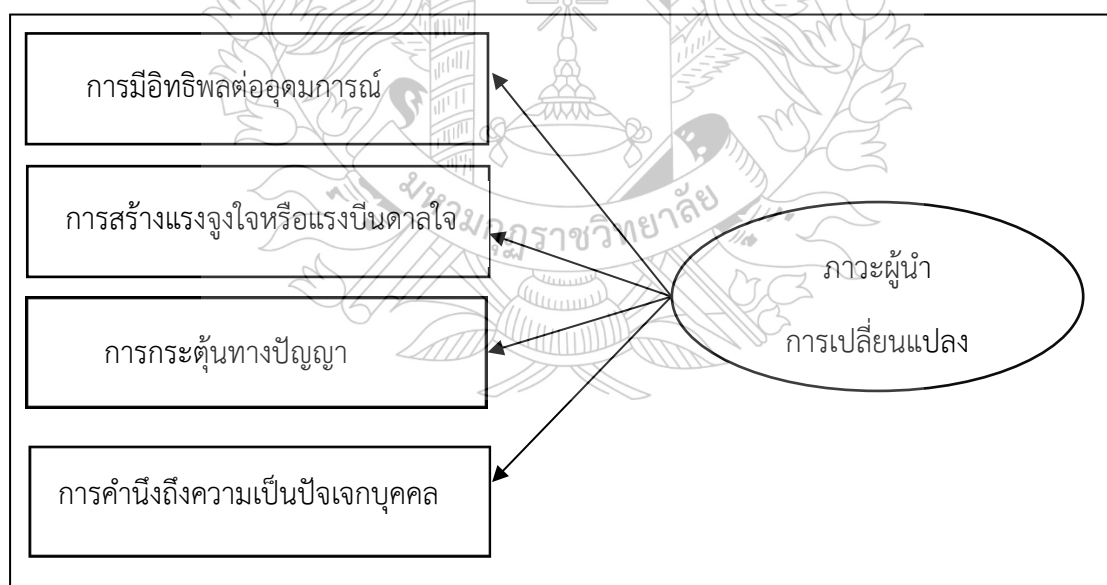
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อรุณี เทพยศ (2565, หน้า 7-8) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ อรุณี เทพยศ มีดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	1.แบส และอโวลโด (1994)	2.พิมพ์พรวงศ์อนุสิทธิ์(2564)	3.เปรมทิพย์ คำทะเนตร	4.อภิสร่า มั่งมาตร (2564)	5. เนตรรณภา เจตน์จำนงค์	6. ภัรรา นาคสิงค์ (2564)	7.จิราพร อินทสมบัติ (2564)	8. ภูวิศ สิงสิดา (2564)	9. เก่งกนก พลวงศ์ (2564)	10.วิลาวัลย์ ทองเศรษฐี	11. อรุณี เทพยศ (2565)	12.อุษา บัวหลวง (2565)	ความถี่
7. การสร้างวิสัยทัศน์							✓		✓				2
8. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี								✓					1
9. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้									✓				1
รวม	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4	4	4	51

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 9 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

พิศมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไม่ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครู แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสตรีที่เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่องเคารพจากครูผู้สอน โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดไปยังครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ดี มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง พร้อมหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ยังต้องมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถนะในการบริหารงาน โดยมีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในอุดมการณ์และค่านิยมที่ถูกต้อง การทำเช่นนี้จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน ทั้งนี้ครูผู้สอนจะมีความภาคภูมิใจในผู้บริหารและพยายามที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีตามผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งมีศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธาในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ร่วมงาน จนทำให้พวกเขาปรารถนาที่จะประพฤติปฏิบัติตามผู้บริหาร และพยายามเลียนแบบการทำงานของเขาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม โดยการที่ผู้นำได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธาจากผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานและอยากปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ตามเข้าใจได้ นอกจากนี้ยังต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีศีลธรรม

และจริยธรรมที่สูง ไม่ใช่ตำแหน่งหรืออำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำควรแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการบริหารงาน ความมั่นใจในตนเอง และความตั้งใจที่แน่วแน่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในตัวผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีทักษะและกระบวนการทางการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นมีอุดมการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความสามารถการทำงาน ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องโดยพิจารณาอย่างรอบคอบคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นบุคคลที่น่าเคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักและเกิดพลังในการอุทิศตนในการทำงาน และบริหารงานโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือแสดงบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดีของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

อรุณี เทพยศ (2565, หน้า 7-8) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ แนวคิดกว้างมองการณ์ไกล และมีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหรือมุ่งประโยชน์ส่วนรวมตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความรอบคอบเหมาะสม ทำให้ครูหรือผู้ตามนับถือมีความเชื่อมั่นศรัทธาประทับใจเคารพศรัทธาเกิดภูมิใจและไว้วางใจ เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตามเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงานและมีความผูกพัน รักองค์การ ปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ

อภิศาล พิมเขตร (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานและเมื่อได้ร่วมงานกันจะมีการตั้งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาคมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิด

ความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญ ในการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารจะใช้ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจให้แก่ครูและบุคลากร จนนำไปสู่ความร่วมมือและความผูกพันในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน มีการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายเรื่องงานแก่ครูผู้สอน กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดี ทำให้ครูผู้สอนสัมพันธ์กับภาพที่ประสบความสำเร็จในอนาคต ทำงานที่บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ทำให้กำหนดร่วมกัน แสดงให้ครูผู้สอนเห็นความเชื่อมั่นที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนอาสาปฏิบัติงาน ได้แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่นจนครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก

กชนิกา ภาณุรักษ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง เป็นการที่ผู้นำจะแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน การอุทิศตัวให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยพัฒนาผู้ตามให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง การใช้การจูงใจของบริหารให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงใจภายใน ให้งานที่ทำท้าทายให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) สร้างเจตคติที่ดี ความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมพันธ์กับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำแสดงให้เห็นความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย

อภิสรามุ่งมาตร (2564, หน้า 17) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรค้นหานวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นครูและบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจระดับสูงที่จะปฏิบัติงาน มีเทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเทคนิคในการสร้างค่านิยมในการทำงาน โดนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรและช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

อภิศาล พิมเขตร (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานอุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของคนสู่ระดับสูงขึ้น

ภักพิศดา แทนศิลปะ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มใจ เต็มที่ เต็มเวลา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รักษาสิ่งจะ ตั้งเป้าหมายไว้เช่นไรก็สำเร็จทุกเป้าหมาย จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ยุทธพงศ์ ทองสุข (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งกระตุ้นนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้ได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยแสดงความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ทุ้มเท และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างเจตคติที่ดี ความคิดเชิงบวก และบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในทีม ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จร่วมกันของสถานศึกษา

การกระตุ้นทางปัญญา

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ให้ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ครูที่ตอนรู้สึกว่ปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ร่วมงานต้องการหาแนวทางใหม่ มาแก้ไขปัญหในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาที่หน่วยงานที่มีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มีการตั้งใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

อภิสร มุ่งมาตร (2564 , หน้า 17) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์มีวิจรรย์ญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าใช้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความตระหนัก และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าใจในบทบาท สร้างความมั่นใจแล้วเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

ชนากานต์ วงษ์นอก (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง หมายถึง ควรสร้างความท้าทายและเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้กำลังใจบุคลากรตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาคูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานของตน

รัตน์สุตา พรหมสุปัด (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พยายามสร้างความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถของผู้ตาม และการแก้ไขปัญหา

ด้วยตนเอง จนเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ มุ่งเน้นความเจริญ ก้าวหน้า พร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนความคิดริเริ่ม และกระตุ้นให้เห็นปัญหาเป็นความท้าทายในการพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานผู้บริหารโรงเรียนจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้มีท่วงบรรยากาศของการให้การสนับสนุนให้โอกาสผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และใช้การจัดการแบบเดินไปเดินมา มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ใช้การมอบหมายงานเพื่อพัฒนาผู้ตาม สนับสนุนให้ผู้ตามก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่รู้สึกกำลังถูกตรวจสอบ

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจในความแตกต่างในด้าน ความรู้ความสามารถและความต้องการของครูและบุคลากร มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองความรู้ความสามารถและตามความสนใจของตนเอง ให้ความสนใจครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ อย่างทั่วถึง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตนเอง มีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสม

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำปฏิบัติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและการยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเองมีความมั่นคงสามารถบูรณาการความต้องการพัฒนาภาพที่ชัดเจน

รัตน์สุดา พรหมสุปัด (2565, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้ตามรู้สึกตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเข้าใจความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัด

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1.การมีอิทธิพล ต่ออุดมการณ์	พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง ที่ดี มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีศีลธรรมและ จริยธรรมสูง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ดีในทุกสถานการณ์ ใช้ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการ ทำงานอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อสร้างความ ศรัทธา ความไว้วางใจ และความ ภาคภูมิใจให้แก่ครูและบุคลากร จน นำไปสู่ความร่วมมือและความผูกพันใน การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน	1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีใน การประพฤติและปฏิบัติตนทั้ง ในด้านการงานและการใช้ ชีวิตประจำวัน 2) ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ สร้างความศรัทธา ความ ไว้วางใจ และความมั่นใจ ให้แก่ครูและบุคลากรใน องค์กร 3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามได้ 4) ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อน น้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดี ในทุกสถานการณ์ 5) ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ 6) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความ ภาคภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		7) ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ แสดงความเชื่อมั่น มุ่งมั่น ทุ่มีเท และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร สร้างเจตคติที่ดี ความคิดเชิงบวก และบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในทีม ส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในตนเอง มีแรงจูงใจภายใน และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จร่วมกันของสถานศึกษา	1) ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มีเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 4) ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		6) ผู้บริหารให้คำชื่นชม สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 7) ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากรพร้อมอุทิศตน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน 8) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
3.การกระตุ้นทาง ปัญญา	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนความคิดริเริ่ม และกระตุ้นให้เห็นปัญหาเป็นความท้าทายในการพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการแก้ไขปัญหาขององค์กร 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมองปัญหาเป็นความท้าทายและโอกาสในการพัฒนา

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5) ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร 6) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 7) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน 8) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเข้าใจความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ	1) ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		2) ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการ
		3) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่ครูและบุคลากร
		4) ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน
		5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
		6) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
		7) ผู้บริหารแสดงให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

จากการทบทวนตำราที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งมีดังต่อไปนี้

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ บรรลุตามเป้าหมายของเกณฑ์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความเกี่ยวข้องถึงการดำเนินงาน บุคคล และผู้บริหาร

สุพรรณษา บุญอนงค์ (2564, หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรมีความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งยังทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจ

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดแต่ได้ผลประโยชน์สูงสุดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ส่งเสริมความอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์การ

บุญนวิรี ทำดี (2564, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก ตลอดจนแก้ปัญหาภายในองค์การหรือสถานศึกษา

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ มีความยืดหยุ่นใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน และประสานความร่วมมือรวมถึงการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงานร่วมกัน

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

เจนจิรา บุญตามทัน (2564, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของความสามารถทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จิรพรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสม

วีรพงษ์ ชะม้ายเมือง (2565, หน้า 33) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงบุคลากรในสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและบุคลากรทุกคน รวมถึงความสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอันเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์โดยบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ความสำเร็จในด้านปริมาณและคุณภาพช่วยให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาศักยภาพและการประสานงานภายในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการทบทวนตำราминักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เจนจิรา บุญตามทัน (2564, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำ

ให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจและยอมรับซึ่งเกิดจากความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จิราพร พละสิม (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเกิดจากศักยภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมมือกันปฏิบัติหรือหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ณัชชรีย์ คำไพ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจนบรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร

สุวิดา สุขประวิทย์ (2564, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของทุกฝ่ายเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ต้องเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ รู้จักวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวและปรับวิธีการให้ทันต่อ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปโดยมุ่งให้เกิดในด้านของการพัฒนาที่ดีขึ้นและเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ถูกทางของ องค์กร โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในปฏิบัติการของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ในการบริหารงานของโรงเรียน

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เกิดพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 53) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานของสถานศึกษาที่บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

โดยการพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 72) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรใดดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือตรงตามความต้องการ และฉะนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร เช่น โรงเรียน จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่น การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาทัศนคติทางบวก การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหาร รวมถึงความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปรับตัวและแก้ปัญหา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

2.2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ณัชชรีย์ คำไพ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งช่วยในการตรวจสอบการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ และมีการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่เกิดประสิทธิภาพมากนักน้อยเพียงใด ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์แสดงว่า สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

วีรพงษ์ ชะม้ายเมือง (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญในการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงาน of โรงเรียนบริหารงานกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นที่ประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และเป็นการประเมินตนเอง

วิสูตร แสนกล้า (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาว่าจะอยู่รอดหรือไม่ โดยใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน มีความเป็นผู้นำ ทั้งของผู้บริหารและของคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จ โดยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม การบริหารจัดการที่ดีต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีเป้าหมายที่ชัดเจนและทรัพยากรที่เพียงพอ และการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารหลักสูตร การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและการยอมรับช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการประเมินผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่ากิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่อไป

2.2.4 แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลในสถานศึกษานั้นต้องมีเกณฑ์ในการประเมินในหลายด้าน ทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษา ของมอทท์ (Mott, 2014 cited in Hoy & Miskel, 2019, pp. 305-306) ได้เสนอแนวคิด ในการประเมินสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) การที่สถานศึกษามีปริมาณและคุณภาพการเรียนของนักเรียนในเกณฑ์สูง โดยดูจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหรือการเข้าเรียนต่อในสถาบันต่าง ๆ ได้ จนสามารถสร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยดูจากความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารและ มองเห็นความสำคัญของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ก็จะต้องมองหาแนวทาง ในการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวมักจะเป็น

สถานศึกษาในเมืองและสถานศึกษาที่มี ชื่อเสียงในระดับจังหวัด ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม อาคารสถานที่ เป็นต้น

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของ นักเรียน นั้น นอกจากปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีบุคคลสำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอน เป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญ ยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ครูควรรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการวางแผนการจัดการเรียน การสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอตลอดจนปรับพฤติกรรม การสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ช่วยกัน พัฒนาการ จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจนทำให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ สามารถผลิต นักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม

2. การพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก (Positive attitude) คุณภาพของผู้เรียนนอกจาก จะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการเรียน มีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นที่น่าพอใจ ยังต้องมีการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม และ คุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อ การดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2019, p. 398) ที่กล่าวว่า เรื่องคุณภาพของผู้เรียน ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ ชั่ววัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด ควรจะพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง การประพฤติอย่างเหมาะสม มี จริยธรรม คุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

การศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลที่ เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างครบถ้วน ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มี ความรู้สึกและ แสดงออกอย่างเหมาะสม ไม่ทำตนต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีวินัย สามารถควบคุมจิตใจ อดทน อดกลั้น กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอนนักเรียนให้ นักเรียน

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความใส่ใจในการศึกษา

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทั้งนี้เพราะความต้องการและความจำเป็นของสังคม ทำให้เกิดระบบสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ด้วยเหตุที่สถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องเปลี่ยนแปลงและคล้อยตามสังคม สถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ สังคม และคงสภาพทางสังคม ตลอดจนพัฒนาสังคมให้งอกงาม (ธร สุนทรายุทธ, 2561, หน้า 87) ในสภาวะ ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างสูง ส่งผลทำให้ประเทศไทยต้อง ยกกระดับคุณภาพการศึกษาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังคงไว้ซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนเดิมภายใต้หลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” และ สร้าง “สมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ วิสัยทัศน์ประเทศไทยในระยะ 5 ปีข้างหน้า คือสังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนไทย สังคมไทย ให้มี คุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ศิลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้อย่างมั่นคง (จันทร์ชลิ มาพุทธ, 2566, หน้า 21) จึงก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาและระบบต่าง ๆ สถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยน มีการกำหนดนโยบายให้ทันสมัยสอดคล้องกับความจริงที่ก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะ การเรียนการสอนจะต้องมีสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี ปรับปรุง อาคารสถานที่ ปรับภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ปรับปรุง อาคารสถานที่ให้สวยงามมั่นคง ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เบนนิส (Bennis, 2004, p. 131 cited in Dessler, 2016, pp. 68-69) กล่าวว่า องค์การไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์การทางสังคม จะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ภายนอก โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบเปิดขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือ จะต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving problems) ปัญหาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ บางครั้งอาจเป็นสิ่งที่ ไม่พึงปรารถนา ปัญหาอาจคุกคามความรู้สึกของบุคคลได้ สำหรับสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ของสังคม ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จให้ได้ เนื่องจากว่า ปัญหาจะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาลดลง อาจทำให้สถานศึกษาขาดการร่วมมือกันทำงาน ขาดความไว้วางใจและทำให้เกิดการโยกย้ายหรือการลาออกของบุคลากร การแก้ปัญหานั้นผู้บริหารควร แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ปัญหา บางอย่างจะต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) หรือวิธีคิดอย่างไตร่ตรอง (Reflective thinking) หรือวิธีการแห่งปัญญา (Method of intelligence) มาช่วยในการแก้ปัญหา ปัญหาถ้าเป็นปัญหาที่ไม่ซับซ้อนมากนักก็จะใช้เวลาในการแก้ปัญหาไม่มาก แต่ถ้าเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนก็ต้องวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งและใช้เวลาในการแก้ปัญหามากพอสมควร

ในการแก้ปัญหาย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ควรปรับให้มีความยืดหยุ่นบ้าง แต่ต้องไม่เสียผลประโยชน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาจะส่งผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุภาวดี ไตรโยธี (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งจากแนวคิดของ สุภาวดี ไตรโยธี สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) งานบริหารวิชาการ
- 2) งานบริหารงบประมาณ
- 3) งานบริหารงานบุคคล
- 4) งานบริหารทั่วไป

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ จิราพร พลละสิม สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 57) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การนิเทศการศึกษา
- 5) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพของ สถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศของ โรงเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านความคาดหวังต่อผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจากแนวคิดของ ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ
- 2) ด้านการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านบรรยากาศของโรงเรียน
- 4) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 5) ด้านความคาดหวังต่อผู้เรียน

6) ด้านการพัฒนาบุคลากร

7) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

คำปิ่น ทีสุกะ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารเชิงระบบ ด้านสมรรถนะ ด้านหลักธรรมาภิบาล ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งจากแนวคิดของ คำปิ่น ทีสุกะ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ
- 2) ด้านการบริหารเชิงระบบ
- 3) ด้านสมรรถนะ
- 4) ด้านหลักธรรมาภิบาล
- 5) ด้านบรรยากาศองค์การ
- 6) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 7) ด้านการมีส่วนร่วม

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ พรเทพ เหมรณนธ์ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความเป็นองค์แห่ง

การเรียนรู้ ซึ่งจากแนวคิดของ จีรวรรณ เสาวคนธ์ สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 5) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจของครู กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจากแนวคิดของ ณัฐมน สมตน สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2) คุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ความพึงพอใจของครู
- 4) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหาร

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 72) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ ปฐวี อ่ำศรี สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถทางวิชาการ
- 2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ณัฐณิชา ภูติสม (2565, หน้า 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ ณัฐณิชา ภูติสม สรุปลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 82) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ ณัฐพงษ์ คำเงิน สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ทิวากร สุทธิบาก (2566, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ ทิวากร สุทธิบาก สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน

จันทิมา ใจชื่อ (2566, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ จันทิมา ใจชื่อ สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง

- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล (2567, หน้า 10) กล่าวว่า องค์กรประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดของ กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 61) กล่าวว่า องค์กรประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของ อนุชา หนูเสมียน สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2) คุณลักษณะของผู้เรียน
- 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 4) การปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
- 5) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 15 แหล่ง ได้แก่ อนุชา หนูเมือง (2567), ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566), ทิวากร สุทธิบาท (2566), จันทิมา ใจเชื้อ (2566), จีรพรรณ เสาวคนธ์ (2565), ณัฐมน สมตน (2565), ปฐวี อ่ำศรี (2565), ณัฏฐณิชา ภูดีสม (2565), สุภาวดี ไตรโยธี (2564), จิราพร พลละสิน (2564), ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564), ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564), คำปิ่น ทิสุกะ (2564), พรเทพ เหมรณนธ์ (2564)

ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	1.สุภาวดี ไตรโยธี (2564)	2.จิราพร พลละสิม (2564)	3.ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564)	4.ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564)	5.คำปิ่น ทิสุกะ (2564)	6.พรเทพ เหมรานนท์ (2564)	7.จิรพรรณ เสาวคนธ์ (2565)	8.ณัฐมน สมตย (2565)	9.ปฐวี อัครี (2565)	10.ณัฐธินิชา ภูติสม (2565)	11.ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566)	12.ทิวากร สุทธิบาท (2566)	13. จันทิมา ใจเชื้อ (2566)	14. กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล (2567)	15.อนุชา หนูเสมียน (2567)	ความถี่
1.ความสามารถในการ ผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2.คุณลักษณะของผู้เรียน								✓	✓	✓					✓	4
3. ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากร						✓		✓		✓	✓				✓	5
4.การปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน	✓					✓				✓	✓	✓		✓	✓	7
5. การแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา	✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
6.ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	✓										✓	✓	✓	✓		7
7.การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม						✓	✓									2
8.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน								✓								1
9. ความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม													✓			2
10. ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้										✓						2

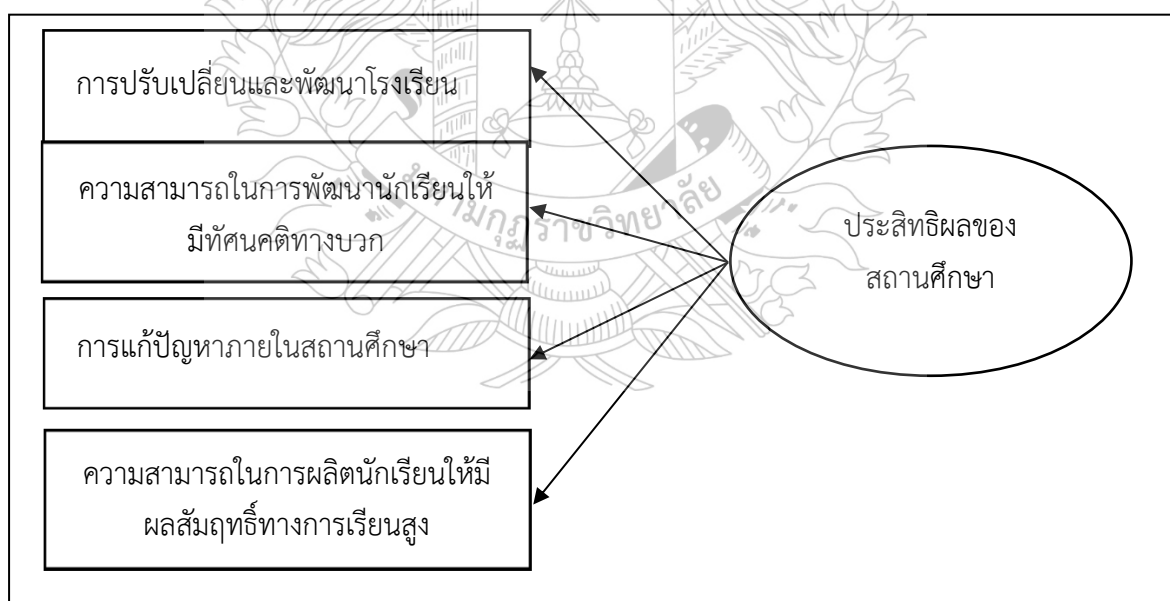
ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	1.สุภาวดี ไตรโยธี (2564) 2.จิราพร พลละสิม (2564) 3.ชลนิชา ศิลพงษ์ (2564) 4.ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564) 5.คำปิ่น ที่สุกะ (2564) 6.พรเทพ เหมรณนทร์ (2564) 7.จิรพรรณ เสาวคนธ์ (2565) 8. ณัฐมน สมตย (2565) 9.ปฐวี อัครี (2565) 10.ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565) 11..ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566) 12.ทิวากร สุทธิบาท (2566) 13.. จันทิมา ใจชื่อ (2566) 14. กุลธิดา คักตันกุล (2567) 15..อนุชา หนูเสมียน (2567) ความถี่	
11. กระบวนการบริหาร และการจัดการของ ผู้บริหาร		1
12. ด้านความสามารถ ทางวิชาการ	✓	2
13. ด้านความสามารถใน การพัฒนาสถานศึกษา		1
14. งานบริหาร งบประมาณ	✓	1
15. งานบริหารงานบุคคล	✓	1
16. บริหารงานทั่วไป	✓	1
17. พัฒนาหลักสูตร	✓	2
18. พัฒนาระบบการ เรียนรู้	✓	2
19.การวัดผลประเมินผล	✓	1
20. การนิเทศการศึกษา	✓	1
21. การพัฒนาและการใช้ สื่อเพื่อการศึกษา	✓	1
22. ด้านภาวะผู้นำ	✓	2
23. ด้านการมีส่วนร่วม	✓	2
24. ด้านการคาดหวัง ต่อผู้เรียน	✓	1
25. พัฒนาบุคลากร	✓	1
26. ด้านการบริหาร เชิงระบบ	✓	1
27. ด้านสมรรถนะ	✓	1

ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	1.สุภาวดี ไตรโยธี (2564)	2.จิราพร พลละสิม (2564)	3.ชลนิชา ศิลพงษ์ (2564)	4.ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา (2564)	5.คำปิ่น ที่สุกะ (2564)	6.พรเทพ เหมรณนันท (2564)	7.จิรพรรณ เสาวคนธ์ (2565)	8.ณัฐมน สมตย (2565)	9.ปฐวี อัครี (2565)	10.ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565)	11.ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566)	12.ทิพากร สุทธิบาท (2566)	13.. จันทิมา ใจชื่อ (2566)	14. เกลิดา คักตันกุล (2567)	15.อนุชา หนูเสมียน (2567)	ความถี่
28. ด้านหลักธรรมาภิบาล					✓											1
29. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์					✓											1
รวม	4	4	5	7	7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	72

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 29 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและ 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน วิธีการ และปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวหน้าทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการบริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ต้องพยายามปรับปรุงองค์การเพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลของการที่ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของการศึกษาไม่ควรยึดตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ทิพากร สุทธิบาก (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษา มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร

และการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

อายนา จินตรา (2566, หน้า 9) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความกระตือรือร้นของครูที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร เปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับยุคสมัยและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป มีการพัฒนาอาหารสถานที่ให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 8) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ให้การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

กุลธิดา ศักดิ์นุกูล (2567, หน้า 13) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า มีนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสามารถ

ปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ยุวเรศ ประดู่ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้กับนักเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน มีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด จัดกิจกรรมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีความตั้งใจและสนใจศึกษาเล่าเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีลักษณะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง การแสดงออกในทางที่ดี สมเหตุสมผล แลสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

พรเทพ เหมรณนัท (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทาง

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติ และค่านิยมที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบกติกาของสังคมได้

สุรวุฒิ สุขบัติ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนภายในสถานศึกษาทั้งการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว สามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วม

ในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ จิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม รวมไปถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้พัฒนาตนเองมีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาและจริยธรรมที่บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียน ครู และผู้บริหารร่วมกันปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และพฤติกรรมที่ดีงามให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ นักเรียนเติบโตเป็นผู้มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและต่อสังคม สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม และเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับคุณค่าที่สังคมต้องการอย่างแท้จริง

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จิราพร พละลิ้ม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและคณะครูสามารถจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างคณะครู คณะกรรมการ และผู้ปกครอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดำเนินไปอย่างราบรื่นและสำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ พร้อมทั้งสามารถหาทางประนีประนอมในกรณีที่เกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน

ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ณัฐพงษ์ คำเงิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลของการที่ครูและผู้บริหาร ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ทิวากร สุทธิบาก (2566, หน้า 128) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กมลทิพย์ เกษรพรหม (2567, หน้า 11) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหา พัฒนาและใช้หลักสูตรด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียนและด้านสภาพบรรยากาศ มีการประนีประนอมในการบังคับบัญชา ดำเนินการจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น จัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และทันต่อสถานการณ์ แก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ นำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการจัดการสอนโดยฝึกฝนให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในแก้ไขปัญหา ควบคุมสถานการณ์อย่างมีสติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 8) กล่าวว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดูแลสถานศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมมือกันจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร การเรียนการสอน และการดูแลนักเรียน โดยมุ่งเน้น

การประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ยุวเรศ ประดู่ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนนำผลการทดสอบการวัดผลมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัย ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพการณ์ทางสังคม ปัจจุบัน และครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จิราพร พลละสิม (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยสามารถวัดได้จากการทดสอบหรือวิธีการอื่นให้ได้ผลตรงตามจุดหมาย ของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระและวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ณัฐพงษ์ คำเขิน (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลของการที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการพัฒนาได้ตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างสูงสุด ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ตรงตามเนื้อหาสาระ มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียน

ทิวากร สุทธิบาท (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

กุลธิดา ศักดิ์บุญกุล (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการ กับหน่วยงานราชการ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ครอบคลุมการใช้ข้อมูลวางแผน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล การสร้างทัศนคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเติบโตของนักเรียนอย่างรอบด้าน

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนารองเรียน	ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า มีนวัตกรรม	1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาของท่านสามารถทำงานร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการร่วมกันวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	ทางการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน	ต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 5) บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้เรียน 6) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 7) สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		8) การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน
2) ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	กระบวนการทางการศึกษาและ จริยธรรมที่บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียน ครู และผู้บริหารร่วมกัน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และพฤติกรรมที่ดีงามให้แก่ นักเรียน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็น ผู้มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาและต่อสังคม สามารถปรับตัว ตามสถานการณ์ ปฏิบัติตนตาม กฎระเบียบของสังคม และเป็นบุคคลที่มี คุณลักษณะสอดคล้องกับคุณค่าที่สังคม ต้องการอย่างแท้จริง	1) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรม หรือบูรณาการการสอนเพื่อ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่าง ต่อเนื่อง 2) ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ 3) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมี ความรับผิดชอบและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของโรงเรียน 4) โรงเรียนจัดกิจกรรมให้นักเรียน ได้พัฒนาตนเอง และแสดง ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ 5) ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิด วิเคราะห์และใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจ 6) โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนรู้จัก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		7) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการศึกษา 8) โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสาและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม
3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการร่วมมือกันจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร การเรียนการสอน และการดูแลนักเรียน โดยมุ่งเน้นการประนีประนอม การบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน	1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2) โรงเรียนมีการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสัมพันธ์ที่ดี 3) ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน 4) โรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน 5) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		6) โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานงานและสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างโรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ๆ อย่างสร้างสรรค์ 7) โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ครอบคลุมการใช้ข้อมูลวางแผน การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล การสร้างทัศนคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเติบโตของนักเรียนอย่างรอบด้าน	1) ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 3) โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข 4) ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามศักยภาพของตน

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		5) โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ
		6) โรงเรียนติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
		7) ผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นจากผลการเรียน การศึกษาต่อ และการนำความรู้ ไปใช้ในชีวิตจริง

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ทำการสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนชัยชัยชุมพล ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110 หมายเลขโทรศัพท์ 0-7541-1670, 0-7533-2619, 0-7541-1165 โทรสาร 0-7533-2619 ต่อ 103, 118 Website : <http://www.nst2.go.th> เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอลำชะงู อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขันอำเภอฉวาง อำเภอฉวาง และอำเภอช้างกลาง และมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, ออนไลน์)

- ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตรัง
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอลานสกาจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดกระบี่

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
3. พัฒนาและส่งเสริมระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ตามศักยภาพและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
8. เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษาและปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาเชิงรุกให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ค่านิยม (Value)

คุณภาพคู่คุณธรรม ดำเนินงานฉับไว เต็มใจบริการ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศีลธรรม

2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นทุกด้านและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

7. ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้น

1. นโยบายด้านความปลอดภัย

จุดเน้นที่ 1 นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

จุดเน้นที่ 2 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ “โรงเรียนสะอาด บรรยากาศร่มรื่น”

2. นโยบายด้านโอกาส

จุดเน้นที่ 3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และป้องกันนักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จุดเน้นที่ 4 เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกประเภท เข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

3. นโยบายด้านคุณภาพ

จุดเน้นที่ 6 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา สู่การปฏิบัติ

จุดเน้นที่ 7 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

จุดเน้นที่ 8 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

จุดเน้นที่ 9 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหา ความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

จุดเน้นที่ 10 ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

จุดเน้นที่ 11 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

จุดเน้นที่ 12 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

1. นโยบายด้านประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 13 ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ภาคีเครือข่าย

จุดเน้นที่ 14 มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ทุกระดับ

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win)

1. การเสริมสร้างสถานศึกษาปลอดภัย
2. การส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) โดยใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ (2564, หน้า 29) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 2) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 6.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมจำนวน 3 ด้านคือ การเข้าถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 66-70) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภัทรา นาคสิงห์ (2564, หน้า 91-100) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 3) รวบรวมข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรตั้งมั่นอยู่ในอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์และทุ่มเทในการทำงาน และควรมีความยุติธรรมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นเสมอ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรกระตุ้นให้ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมอบหมายภาระงานโดยการคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นและความเคารพการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

ปญญิตา จันทรแก้ว (2564, หน้า 65-72) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ

ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมรายด้านแตกต่างกัน ผลการศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจภายในสถานศึกษา โยคานึงความถนัดของครูแต่ละคน และควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 94-108) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์ ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้กลวิธีในการสอน และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูคือ ด้านการเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สุภาวดี ฤทธิ์หมี และคณะ (2564, หน้า 222-235) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และ 4) สร้างสมการ

พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

วิลาวัลย์ ทองเศรษฐี (2564, หน้า 19) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงการเป็นปณิธานบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุษา บัณฑล (2565, หน้า 72-77) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ลลิตา วิมูลชาติ (2565, หน้า 100-107) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาวิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 8 รายการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น หน่วยงานต้นสังกัดประกาศนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการมีส่วนร่วมทั้งด้านความคิด การปฏิบัติงาน และการวางแผน ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนพร้อมทั้งยึดหลักการทำงานเป็นทีม ด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาทำความรู้จักผู้ร่วมงานทุกคน มองและเห็นความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และด้านที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มี 2 รายการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างจิตสำนึก และปลูกจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานมีจิตสาธารณะ และสร้างองค์กรให้มีความรัก ความสามัคคี

ภาคพิศสา แทนศิลป์ และคณะ (2566 หน้า 150-161) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา 4) ค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ค้นคว้าตัวพยากรณ์โดยวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแบบสำรวจประสิทธิผลของการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้าน

และการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาพบว่า สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบคือ $Y = .597 + 874X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z_y = .82Z_x$

วรัทยา มณีทัฬห และคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการคำนึงปัจเจกบุคคล (X_1) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 98.70 ($R=.987$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ($R^2=0.973$)

อนุชิต ทองเสน และ มังกร หิริรักษ์ (2567, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 321 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 17 คน ครูผู้สอน 304 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน โดยวิธี Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.20

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์ลฮาร์ว (Calhoun, 2024 p. 101) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการในโรงเรียนรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี การศึกษาครั้ง นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะระบุยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จ ในการบูรณาการระบบเทคโนโลยีตามความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลประจำ อำเภอนิคมลรัฐแคลิฟอร์เนีย นอกจากนี้ยังต้องการที่จะระบุระดับความเข้าใจและการเล็งเห็นถึง ความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีของผู้บริหารอีกด้วย วิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มจากการ ออกแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจผู้อำนวยการจำนวน 16 โรงเรียนแล้วสรุปคำตอบออกมาในรูปแบบการพรรณนา ต่อจากนั้นจึงทำการศึกษาในเชิงลึกโดยการใช้แบบสัมภาษณ์

กับผู้อำนวยการ จากจำนวน 6 โรงเรียน การออกแบบเครื่องมือในการวิจัยทั้ง 2 แบบนี้มีการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ 7 อย่าง ได้แก่ วิสัยทัศน์ การกระจายวิสัยทัศน์การกระจายความเป็นผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์หรือการคิดเชิงระบบ ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยงหรือกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตลใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีการใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 อย่าง เพียงแต่อาจจะมากน้อยไม่เท่ากัน ข้อค้นพบในเชิงลึกพบว่า วิสัยทัศน์ การกล้าเสี่ยงหรือการกล้าเผชิญกับ สถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้น การตลใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่น เป็น 3 กลยุทธ์ที่ผู้อำนวยการเห็นว่าสำคัญมากและใช้บ่อยที่สุด นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ผู้อำนวยการทุกคนต่างตระหนักในทักษะหรือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเพียงแต่ไม่ต้องถึงกับจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียเอง และผลจากการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการส่วนใหญ่ สามารถใช้เทคโนโลยีระดับการรับส่งข้อมูลข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้เป็นอย่างดี

อาริโอ (Ayiro, 2014, p. 98) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเคนยา วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการศึกษานั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะประสิทธิภาพของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ

โบเบิร์ก (Boberg, I E, Bourgeas, SJ, & Bryant D, 2016, p. 99) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการต่อผลสัมฤทธิ์ในวารสารการศึกษา พบว่า การเป็นผู้นำการเรียนรู้แสดงให้เห็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความเป็นผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการที่ได้ศึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบการมีส่วนร่วมของนักเรียนในฐานะคนกลางร่วมกับครูการศึกษาปัจจุบันชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในการปรับปรุงโรงเรียน ในขณะเดียวกันประสิทธิผลโดยรวมกลายเป็นสื่อกลางของผลกระทบทั้งหมดของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ แต่การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของนักเรียน ครู และผู้บริหารก็มีส่วนช่วยทำให้วิชาคณิตศาสตร์บรรลุเป้าหมายได้เช่นเดียวกัน สิ่งที่ค้นพบทำให้ผู้วิจัยก้าวไปสู่กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างนักเรียน ครู และผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ

โจวานโนวิก (Jovanovic & Ciric, 2016, p. 85) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมาเลเซีย ผลการศึกษพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีการดำเนินงานอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการโรงเรียนและวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเป็นผู้นำ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารแนวทางร่วมสมัยกับความเป็นผู้นำ การทำธุรกรรมมีความสามารถพิเศษ การเปลี่ยนแปลงและการโต้ตอบมักจะกลายเป็นจุดสนใจของงานวิจัยมากขึ้น แต่ละแนวทางทฤษฎีเหล่านี้มีผลกระทบและคุณค่าในวงกว้างไม่เพียงในช่วงเวลานั้นเท่านั้น แต่ยังอยู่ในบริบทหนึ่งด้วย อย่างไรก็ตามในบทความนี้เราให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงข้อเรียกร้องที่ว่ารูปแบบภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเหมาะสมที่สุด สำหรับการชี้นำนักเรียนภายในสภาพของโรงเรียน ว่ารูปแบบการผู้นำของการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนภายในเงื่อนไขของโรงเรียน ข้อเรียกร้องประเภทนี้มีจุดยุทธศาสตร์ในสามประเด็นนี้

ไคล์ (Kyle Sandell, 2012, p.86) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพมุมมองใหม่ จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ตาม เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงาน โดยผู้ตามเข้าใจการมีส่วนร่วมที่ผู้นำสร้างและการขับเคลื่อนประสิทธิผลในเรื่องการดำเนินงานได้ดีขึ้น องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพลเหล่านี้ที่ผู้นำมีในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ตามได้ดี

ไวท์ (Wirth, 2024, p. 78) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเอง และความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างฉับพลัน เป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเอง และความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างกะทันหัน ผลการวิจัยพบว่า ที่กล่าวมามีความสัมพันธ์กัน จากงานวิจัยนี้เป็นการสร้างรากฐานสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ถึงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะกระตุ้นไปถึงการแสวงหาการกำหนดเป้าหมายของตนเองให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนถึงการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรสามารถเป็นพื้นฐานสำหรับโปรแกรมการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากร ที่อาจจะตอบสนองโลกแห่งการเรียนรู้ที่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในชีวิตประจำวันของคนในสมัยปัจจุบันได้มากขึ้น

เบอร์นาร์ด (Bernard, 2023, p. 102) ได้ศึกษาเรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษา ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟี ลิกฮอลท์ (Felix Holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและการ ประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่นๆที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ถึง ค.ศ. 2003 จากการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟีลิกฮอลท์ ได้ข้อค้นพบว่าโรงเรียน ฟีลิกฮอลท์ สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่างดูได้จากใน

ระยะเวลา 12 ปีของการขับเคลื่อนโดยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่ สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียน สมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2 ถึง 3 เท่า เนื่องจากคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มี อิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้ จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 (ครู รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารในสถานศึกษา) จำนวน 2,322 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, ออนไลน์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา 2,322 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, p. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน ดังนี้

เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมทุกพื้นที่

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสุ่มโรงเรียนในแต่ละศูนย์เครือข่ายด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้โรงเรียนตัวแทนในแต่ละเครือข่าย

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก ด้วยวิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ โดยรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	จำนวน โรงเรียน	ครู		ผู้บริหารสถานศึกษา	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 1 อำเภอทุ่งสง (ธรรมรักษ์)	14	181	26	16	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 (จตุภูมิทุ่งสง)	18	212	30	22	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 3 อำเภอทุ่งสง (ศูนย์พอเพียง)	14	154	22	15	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อำเภอทุ่งใหญ่ (เขานางนอน)	18	188	27	21	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 5 อำเภอทุ่งใหญ่ (จตุภูมิศรีวิชัย)	20	239	34	25	4
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 6 อำเภอฉวาง (ฉวาง)	15	142	20	17	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 7 อำเภอฉวาง (ฉวางภูตาปี)	13	122	18	13	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 8 อำเภอพิปูน	14	141	20	14	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 อำเภอบางขัน	20	259	37	26	4
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 อำเภอช้างกลาง	16	207	29	21	3
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 อำเภอนาบอน	14	138	20	15	2
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 12 อำเภอฉ่ำพรรณรา	12	121	17	13	2
รวม	188	2,104	300	218	31

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- | | |
|--|-------------|
| 1) ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 8 ข้อ |
| 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 7 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | จำนวน 8 ข้อ |
| 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | จำนวน 8 ข้อ |
| 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา | จำนวน 7 ข้อ |
| 4) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวน 6 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง |

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ งานวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์ และแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 ท่านที่มีคุณสมบัติดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษาหรือ การวิจัยการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 4 ปีขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องตามหลักวิชา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ขาดความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของตัวแปรต้น ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 ด้านที่ 2 การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้นรวมเท่ากับ 0.988 ตัวแปรตาม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 ด้านที่ 3 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936 ด้านที่ 4 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามรวมเท่ากับ 0.966

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช สังกัดผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังโรงเรียนในทุกศูนย์เครือข่ายในอำเภอทุ่งสง
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด 2554 หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2556, หน้า 121) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นในทิศทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผลผกผันกัน สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า เท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 - 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.20 - 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01 - 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการถดถอยและรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ((Alpha - Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, น. 109) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38) ดังนี้

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ($\bar{X}$) โดยคำนวณจากสูตร
ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66) จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบ

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x และตัวแปร y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(บุญชุม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 84)

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t- Distribution)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้น ตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และ รูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พยากรณ์ของตัวแปรตาม

a แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \dots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_2ZX_2 + \beta_1ZX_1 + \beta_5ZX_5 + \beta_3ZX_3 + \dots + \beta_kZX_k$$

เมื่อ $\hat{Z}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$ZX_1, ZX_2, \dots, ZX_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E.-EST	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
X ₂	แทน	การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
X ₄	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y ₂	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y ₃	แทน	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y ₄	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และ คำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	127	38.37
หญิง	204	61.63
รวม	331	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	68	20.54
30 – 40 ปี	73	22.05
41 – 50 ปี	135	40.79
51 ปีขึ้นไป	55	16.62
รวม	331	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	257	77.64
ปริญญาโท	73	22.05
ปริญญาเอก	1	0.30
รวม	331	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	82	24.77
11 – 20 ปี	144	43.50
21 ปีขึ้นไป	105	31.72
รวม	331	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 331 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 61.63

เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.79 เมื่อพิจารณาวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 77.64 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.50

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		n = 331		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	4.65	0.47	มากที่สุด
2.	การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	4.58	0.53	มากที่สุด
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.68	0.46	มากที่สุด
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.66	0.49	มากที่สุด
รวม		4.64	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.46) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.58$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตประจำวัน	4.73	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร	4.63	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้	4.59	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสุขภาพ อ่อนน้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	4.60	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	4.64	0.61	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร	4.65	0.57	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม	4.68	0.57	มากที่สุด
รวม	4.65	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดของ

โรงเรียนและส่วนรวม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตประจำวัน	4.65	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร	4.66	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้	4.63	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสุขภาพ อ่อนน้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	4.08	1.37	มาก
5. ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	4.67	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร	4.66	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม	4.64	0.56	มากที่สุด
8. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน ความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานตาม	4.67	0.54	มากที่สุด
รวม	4.58	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน ความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานตาม ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.59) และผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=1.37)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 331		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการแก้ไขปัญหาขององค์กร	4.66	0.55	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน	4.72	0.55	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมองปัญหาเป็นความท้าทายและโอกาสในการพัฒนา	4.66	0.58	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.65	0.57	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร	4.68	0.55	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.65	0.58	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน	4.71	0.54	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.54	มากที่สุด
รวม		4.68	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.57) และ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เกิดขึ้น ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 331		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.66	0.61	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ	4.69	0.59	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชให้คำแนะนำในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่ครูและบุคลากร	4.66	0.57	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน	4.67	0.57	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.59	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม	4.66	0.58	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	4.66	0.58	มากที่สุด
รวม		4.66	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.50	0.56	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.49	0.59	มาก
3. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.51	0.60	มากที่สุด
4. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.51	0.62	มากที่สุด
รวม	4.50	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.62) และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ความสามารถ

ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.56) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.66	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครู ครูร่วมกันวางแผนและพัฒนากิจการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน	4.47	0.67	มาก
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.48	0.65	มาก
4. ผู้บริหารและครู มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.50	0.66	มาก
5. บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้เรียน	4.48	0.65	มาก
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.68	มาก
7. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	4.51	0.66	มากที่สุด
8. การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน	4.54	0.66	มากที่สุด
รวม	4.50	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.66) และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครู ครูร่วมกันวางแผนและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือบูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.70	มาก
2. ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ	4.53	0.69	มากที่สุด
3. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน	4.45	0.68	มาก
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองและแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.68	มาก
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	4.48	0.68	มาก
6. โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.50	0.67	มาก
7. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการศึกษา	4.50	0.68	มาก
8. โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสาและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม	4.52	0.67	มากที่สุด
รวม	4.49	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.69) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสาและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือบูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.50	0.68	มาก
2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสัมพันธ์ที่ดี	4.51	0.69	มากที่สุด
3. ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน	4.49	0.67	มาก
4. โรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน	4.49	0.68	มาก
5. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน	4.51	0.68	มากที่สุด
6. โรงเรียนส่งเสริมการประสานงานและการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ พร้อมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ในการแก้ไขและพัฒนางานด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์	4.52	0.69	มากที่สุด
7. โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนางานด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.66	มากที่สุด
รวม	4.51	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.60)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมการประสานงานและการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ พร้อมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.67) และโรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.68)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	n = 331		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง			
1. ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.70	มาก
2. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.53	0.68	มากที่สุด
3. โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.47	0.71	มาก
4. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามศักยภาพของตน	4.51	0.68	มากที่สุด
5. โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.52	0.69	มากที่สุด
6. โรงเรียนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.53	0.68	มากที่สุด
รวม	4.51	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.68) และโรงเรียนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.68) รองลงมา คือ โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.69) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.71)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แสดงได้ดังตาราง 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y)				ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
X ₁	.423**	.366**	.380**	.387**	.407**
X ₂	.524**	.421***	.457**	.461**	.486**
X ₃	.576**	.475**	.451**	.513**	.544**
X ₄	.585**	.505**	.512**	.543**	.567**
ผลรวม X _{รวม}	.564**	.474**	.534**	.509**	.536**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.536$) แสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .366 - .585 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้คู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r=.585$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.543$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X_1) กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r=.366$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _{Est}	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4	.574	.329	.321	.465	39.954	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .574 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .329 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X_1), การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ (X_2), การ

กระตุ้นทางปัญญา (X3), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 32.9

นอกจากนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (S.E.est) เท่ากับ .465 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติทดสอบ พบว่า ค่า F เท่ากับ 39.954 และค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 คือ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X1), การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ (X2), การกระตุ้นทางปัญญา (X3), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 32.90 ($R^2=.329$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.378	.288		4.784	.000
X ₁	-.074	.100	-.062	-.746	.456
X ₂	-.032	.124	-.030	-.259	.796
X ₃	.266	.154	.217	1.728	.085
X ₄	.509	.127	.442	4.006	.000
R=.574, $R^2=.329$, Adjusted $R^2=.321$, S.E. Est=.465, F=39.954 Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X1), การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ (X2), การกระตุ้นทางปัญญา (X3), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 32.90 ($R^2=.329$) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.378 - 0.074(X_1) - 0.032(X_2) + 0.266(X_3) + 0.509(X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = -0.062(X_1) - 0.030(X_2) + 0.217(X_3) + 0.442(X_4)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.-Est
1	.567 ^a	.322	.319	.466

a. Predictors: (Constant), Mean_X4

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2 (R²=.322)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.458	.245		5.947	.000
X ₄	.653	.052	.567	12.486	.000
R=.657, R ² =.322, Adjusted R ² =.319., S.E.-Est=.466, F=155.912, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ด้านคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา(Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปร 1 ตัว สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2 (R² =.322) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.458 + 0.653 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.567(X_4)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 331 คน ซึ่งตอบแบบสอบถามครบทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.1 สรุปผล

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการงานและการใช้ชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานตาม รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่

ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร และผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้าง ความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสุขภาพ อ่อนน้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดา ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้บริหาร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเท่ากันทั้ง สองข้อ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพและ ความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้สูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนช่วยยกระดับคุณภาพของ ผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษา

มีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา เท่ากันทั้งสองข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน ด้าน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในบรรดาทุกด้านเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ รองลงมา คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสา และ ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม อบรมหรือบูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก และเป็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในบรรดาทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ ระเบียบวินัยและจิตสาธารณะ รองลงมา คือ โรงเรียน จัดกิจกรรมจิตอาสาและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือบูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนา งานด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมการประสานงานและการสื่อสารระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ พร้อมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร และครูเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน และ โรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานเท่ากันทั้งสองข้อ

3.4 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และโรงเรียนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทั้งสองข้อ รองลงมา คือ โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .536$) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาก็จะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่าทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($X_1 - X_4$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน ($Y_1 - Y_4$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .366 - .585 คู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_1) มีค่า $r = .585$ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ (X_1) กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีค่า $r = .366$

5.1.4 อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method) พบว่าตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) เพียงตัวเดียวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 32.2 ($R^2 = .322$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการพยากรณ์เช่นเดียวกัน คือ

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.458 + 0.653 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.567(X_4)$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจเป็นเพราะผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน รวมถึงผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชให้คำแนะนำในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับ เกจกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดีต่อผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญา จันท์แก้ว (2564, หน้า 65-72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักพิศดา แพนศิลป์ และคณะ (2566, หน้า 150 - 161) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2566) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โจวานโนวิช (Jovanovic & Ciric, 2016, p. 127) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีการดำเนินงานอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการโรงเรียนและวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเป็นผู้นำ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารแนวทางร่วมสมัยกับความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่า การกระตุ้นทางปัญญาและการเข้าถึงความเป็นปัจเจก"เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ไม่เพียงแต่บริหารตามหน้าที่ แต่ยังบริหารด้วยวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงโรงเรียนส่งเสริมการประสานงานและการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ พร้อมสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และโรงเรียนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบรองลงมา คือ โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ สอดคล้องกับกมลทิพย์ เกษรพรหม (2567, หน้า 11) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการแก้ปัญหา พัฒนาและใช้หลักสูตรด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียน ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียนและด้านสภาพบรรยากาศ มีการประเมินประเมินในการบังคับบัญชา ดำเนินการจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น จัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และทันต่อสถานการณ์แก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ บริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ นำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการจัดการสอนโดยฝึกฝนให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ในแก้ไขปัญหา ควบคุมสถานการณ์อย่างมีสติ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง อีกทั้งยังสอดคล้องกับยุวเรศ ประตุ (2564, หน้า 9) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน โดยโรงเรียนนำผลการทดสอบการวัดผลมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอนให้ทันสมัย ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบัน และครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2566, หน้า 48) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ และมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.536$) แสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ฤทธิ์หิมีและคณะ (2564, หน้า 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจ ในงานที่ปฏิบัติ

4. ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .574 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .329 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 32.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรทัยา มณีทัพ และคณะ (2567,

หน้า 84) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงปัจเจกบุคคล ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 98.70 ($R=.987$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ($R^2=0.973$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร อินทุสมิต (2564, หน้า 94 - 108) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู คือ ด้านการเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 29) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมจำนวน 3 ด้านคือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า กลไกการขับเคลื่อนสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครศรีธรรมราช เขต 2 ยึดโยงอยู่กับกระบวนการสร้างปัญญาและการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการเป็นผู้อำนวยนิยาม แม้ว่าภาวะผู้นำจะพยากรณ์ความสำเร็จได้ประมาณ 1 ใน 3 ของปัจจัยทั้งหมด แต่ก็นับเป็นฐานรากสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและพร้อมจะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษาในพื้นที่นี้ ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับในฐานะผู้มีความคิดมากกว่าเป็นเพียงผู้รับนโยบาย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครศรีธรรมราช เขต 2 ควรนำผลการวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาผู้บริหาร โดยเน้นการเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากผู้สั่งการมาเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับครูในฐานะผู้มีความคิดมากกว่าเป็นเพียงผู้รับนโยบาย

2) เนื่องจากประสิทธิผลด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โรงเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาตามบริบทพื้นที่ และส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบ

3) ควรมีนโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรนำผลวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มาปรับใช้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและกระบวนการคิดเชิงระบบเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

2) เนื่องจากด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร ควรนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพ อ่อนน้อม และสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเชื่อมั่นให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย ด้วยความพึงพอใจ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ควรนำผลวิจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาใช้ในการมอบหมายงานให้เหมาะสม กับศักยภาพและความสามารถของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำทั้ง การพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2"

2) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง คุณวุฒิ และขนาดโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2"

3) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1. หนังสือทั่วไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทรงพล เจริญคำ. (2562). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10).

โอ เอส พรินต์ติ้ง เฮาส์.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5, ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4). มนตรี.

บุญชม ศรีสะอาด.(2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด.(2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9 ฉบับปรับปรุงใหม่) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา*. ปัญญาชน.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ*. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์ยง

สวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.

2. บทความวารสาร

กิตติ สมอู่่มจารย์. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล*. *วารสารการทดสอบและการประเมินทางการศึกษาระดับชาติ*, 6(1), 1-16.

เกรียงไกร เหล่าหุ้พงษ์พันธ์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนนวัตกรรม* สังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 10(1), 15-26.

จรรณกร คนบุญ. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 3(1).
131 – 143.

3. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

- กง จี. (2565). แนวทางการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนใน
มณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 การศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ขวัญเรือน พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ข้าวทิพย์ ทีสุภะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการ
ดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คำปิ่น ทีสุภะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านเหล่า
พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัศึกษานครพนม เขต 2. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดับมัศึกษานครพนม เขต 2, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,
กระทรวงศึกษาธิการ.

- จันทิมา ใจชื่อ. (2566). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร พลละสิม. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จิราพร อินทุสมิต (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล (2566) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.*
- ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธัญญา ภูติสม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทรงวุฒิ มงคลดี. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูวิทยาศาสตร์ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทิวากร สุทธิบาก. (2565). การพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพรัตน์ แยมโกสม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญญนุช พรมานสรณ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา บุญธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญญา จันทร์แก้ว. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พจน์ เจริญสันติยะ (2567, หน้า 40). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.

ภาคพิศดา แทนศิลป์ และคณะ (2566 หน้า 150 - 161) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.

ภัทรา นาคสิงห์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มนพ กิตติเมโธ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนัสวี ยาทองไชย. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุวเรศ ประตุ (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3

ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลลิตา วิมูลชาติ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วรทยา มณีทัพ และคณะ (2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

วิลาวัลย์ ทองเศรษฐี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา.

วิสูตร แสนกล้า. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิญาภรณ์ พงษ์พิบูล. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สรพรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สุนิสา เมฆวิสัย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุภาวดี ฤทธิหมี และคณะ. (2564, หน้า 222-235). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

สุวิดา สุขประวิทย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเครือข่ายหลังสวน* 2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *ภาวะผู้นำในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *ภาวะผู้นำในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสาวลักษณ์ โสมทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

โสภา อำนวยรัตน์, & รักจิต สุทธิพงษ์. (2560). *คุณลักษณะของภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

หยาดทิพย์ ซีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การศึกษาตามหลักสูตรปริญญา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อนุชา หนูเสมียน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอฉวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

2. ภาษาอังกฤษ

Anderson, C.A D. (2000). *The Importance of Instructional Leadership Behavior as Perceived by Middle School Teachers Middle School Principals and Educational Leadership Professors*. New York: University of Georgia.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2021). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Bernard, M., & Avolio, B. J. (2023). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.

Bass, B. M.. (1998). *Transformational: Industrial, Military, & Educational Impact*.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

- Caldwell, B. J., & Spink, J. M. (1990). *The self-managing school: Administrative science quarterly* (Mimeographed). Taylor and Francis.
- Calhoun, K. J. (2024). *Superintendent change leadership strategies associated with successful technology integration in public school districts*. Laverne.
- Daft, R. L. (2023). *Management* (6th ed.). Thomson South-Western.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. Free Press.
- Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Fiedler, F. E. (2020). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Harrison, B. L.(2008). *The Perceptions of Teachers and School Administrators of School Effectiveness in 11 School in a Southern Mississippi School District. Doctoral Dissertation (Educational Administration). Mississippi: Faculty of the GraduateSchool. Mississippi State University.*
- Jovanovic, D., & Ciric, M. (2016). *Benefits of transformational leadership in the context of education. In A. Sandu, T. Ciulei, & A. Frunza (Eds.), Logos universality mentality education novelty.*
- Kgaile, A, & Morrison, K (2006). *Measuring and Tareetine Internal Conditions for School Effectiveness Niche Free State of South Africa. Educational Management Administration & Leadership, 34(1): 47-48.*
- Marcelo, D. S. (2013). *School effectiveness: The role of the principal in a leading Public secondary school in Santa Fe Province, Argentina*, J. P. (1988). *The Concept of liberty in the age of the American Revolution*. (n.d.). Chicago University.
- O'Donnel, R. I & White, G.P. (2005, December). *"Within the Accountability Era: Principals 'Instructional Leadership Behaviors and Student Achievement"*.

- Quah Cheng Sim. (2011). *Instructional leadership among principals of secondary schools in Malaysia. International Research Journals*, 2(12), 1784–1800.
- Spirito, J. P. (2008). *The principal instructional leadership behavior in middle schools in California and the impact of implementation on academic achievement. Dissertation Abstracts International*, 51(12), 3986-A.
- Wirth, R. A. (2024). The relationship between self-leadership and self-initiated change leadership: Personal empowerment for emergent organizational change (Doctoral dissertation). Walden University.
- Wright, P. M., & Noe, R. A. (2016). *Management of organizations*. Irwin.
- Yukl, G. A. (2016). *Leadership in organizations* (6th ed.). Prentice.



This is Mendeley biography



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้นาการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ดร. สุชาติพงษ์ ทรงทอง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล

2. นางสาวชัยญากัด หินน้อย

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กระบี่

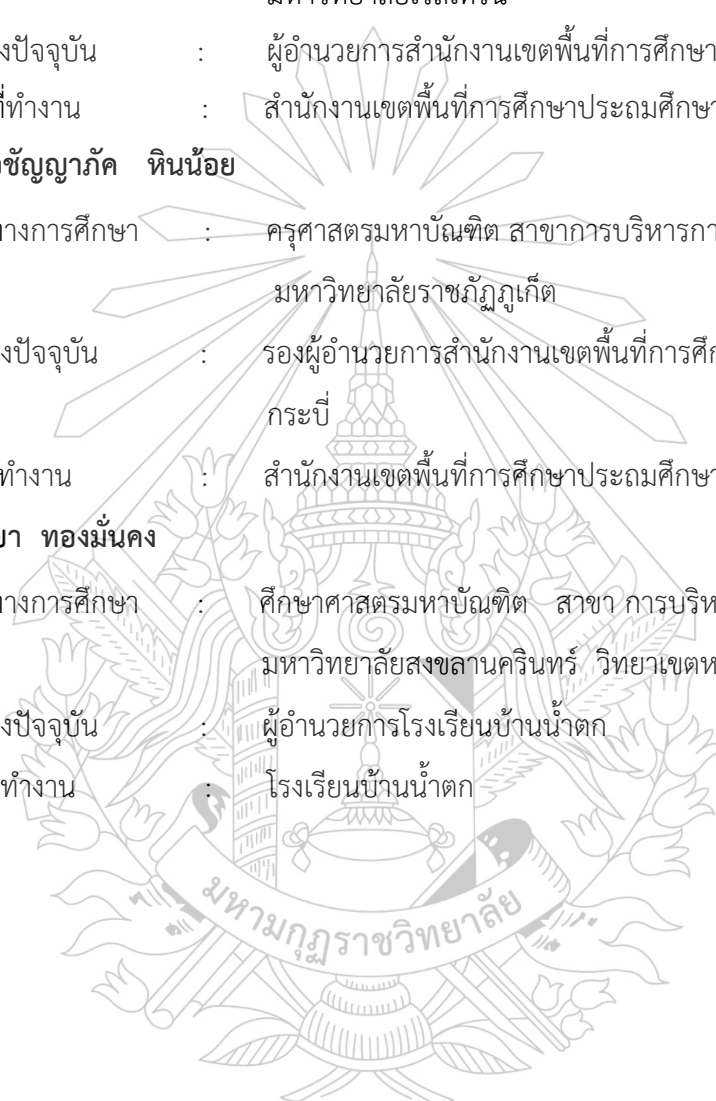
สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3. นางนิตยา ทองมั่นคง

คุณวุฒิทางการศึกษา : ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านน้ำตก





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๓๑๒๕-๓ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๔

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.สชาติพงษ์ ทรงทอง

ด้วย นายณรศภัทร ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSRIHAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ช่อจันทน์

(พระครูบวรชัยวัฒน์ ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศิลปศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๐๒๘

1. $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$
 2. $\frac{1}{2} \times \frac{1}{4} = \frac{1}{8}$
 3. $\frac{1}{4} \times \frac{1}{4} = \frac{1}{16}$
 4. $\frac{1}{4} \times \frac{1}{8} = \frac{1}{32}$
 5. $\frac{1}{8} \times \frac{1}{8} = \frac{1}{64}$
 6. $\frac{1}{8} \times \frac{1}{16} = \frac{1}{128}$
 7. $\frac{1}{16} \times \frac{1}{16} = \frac{1}{256}$
 8. $\frac{1}{16} \times \frac{1}{32} = \frac{1}{512}$
 9. $\frac{1}{32} \times \frac{1}{32} = \frac{1}{1024}$
 10. $\frac{1}{32} \times \frac{1}{64} = \frac{1}{2048}$
 11. $\frac{1}{64} \times \frac{1}{64} = \frac{1}{4096}$
 12. $\frac{1}{64} \times \frac{1}{128} = \frac{1}{8192}$
 13. $\frac{1}{128} \times \frac{1}{128} = \frac{1}{16384}$
 14. $\frac{1}{128} \times \frac{1}{256} = \frac{1}{32768}$
 15. $\frac{1}{256} \times \frac{1}{256} = \frac{1}{65536}$
 16. $\frac{1}{256} \times \frac{1}{512} = \frac{1}{131072}$
 17. $\frac{1}{512} \times \frac{1}{512} = \frac{1}{262144}$
 18. $\frac{1}{512} \times \frac{1}{1024} = \frac{1}{524288}$
 19. $\frac{1}{1024} \times \frac{1}{1024} = \frac{1}{1048576}$
 20. $\frac{1}{1024} \times \frac{1}{2048} = \frac{1}{2097152}$
 21. $\frac{1}{2048} \times \frac{1}{2048} = \frac{1}{4194304}$
 22. $\frac{1}{2048} \times \frac{1}{4096} = \frac{1}{8388608}$
 23. $\frac{1}{4096} \times \frac{1}{4096} = \frac{1}{16777216}$
 24. $\frac{1}{4096} \times \frac{1}{8192} = \frac{1}{33554432}$
 25. $\frac{1}{8192} \times \frac{1}{8192} = \frac{1}{67108864}$
 26. $\frac{1}{8192} \times \frac{1}{16384} = \frac{1}{134217728}$
 27. $\frac{1}{16384} \times \frac{1}{16384} = \frac{1}{268435456}$
 28. $\frac{1}{16384} \times \frac{1}{32768} = \frac{1}{536870912}$
 29. $\frac{1}{32768} \times \frac{1}{32768} = \frac{1}{1073741824}$
 30. $\frac{1}{32768} \times \frac{1}{65536} = \frac{1}{2147483648}$
 31. $\frac{1}{65536} \times \frac{1}{65536} = \frac{1}{4294967296}$
 32. $\frac{1}{65536} \times \frac{1}{131072} = \frac{1}{8589934592}$
 33. $\frac{1}{131072} \times \frac{1}{131072} = \frac{1}{17179869184}$
 34. $\frac{1}{131072} \times \frac{1}{262144} = \frac{1}{34359738368}$
 35. $\frac{1}{262144} \times \frac{1}{262144} = \frac{1}{68719476736}$
 36. $\frac{1}{262144} \times \frac{1}{524288} = \frac{1}{137438953472}$
 37. $\frac{1}{524288} \times \frac{1}{524288} = \frac{1}{274877906944}$
 38. $\frac{1}{524288} \times \frac{1}{1048576} = \frac{1}{549755813888}$
 39. $\frac{1}{1048576} \times \frac{1}{1048576} = \frac{1}{1099511627776}$
 40. $\frac{1}{1048576} \times \frac{1}{2097152} = \frac{1}{2199023255552}$
 41. $\frac{1}{2097152} \times \frac{1}{2097152} = \frac{1}{4398046511104}$
 42. $\frac{1}{2097152} \times \frac{1}{4194304} = \frac{1}{8796093022208}$
 43. $\frac{1}{4194304} \times \frac{1}{4194304} = \frac{1}{17592186044416}$
 44. $\frac{1}{4194304} \times \frac{1}{8388608} = \frac{1}{35184372088832}$
 45. $\frac{1}{8388608} \times \frac{1}{8388608} = \frac{1}{70368744177664}$
 46. $\frac{1}{8388608} \times \frac{1}{16777216} = \frac{1}{140737488355328}$
 47. $\frac{1}{16777216} \times \frac{1}{16777216} = \frac{1}{281474976710656}$
 48. $\frac{1}{16777216} \times \frac{1}{33554432} = \frac{1}{562949953421312}$
 49. $\frac{1}{33554432} \times \frac{1}{33554432} = \frac{1}{1125899906842624}$
 50. $\frac{1}{33554432} \times \frac{1}{67108864} = \frac{1}{2251799813685248}$
 51. $\frac{1}{67108864} \times \frac{1}{67108864} = \frac{1}{4503599627370496}$
 52. $\frac{1}{67108864} \times \frac{1}{134217728} = \frac{1}{9007199254740992}$
 53. $\frac{1}{134217728} \times \frac{1}{134217728} = \frac{1}{18014398509481984}$
 54. $\frac{1}{134217728} \times \frac{1}{2684354592} = \frac{1}{36028797018963968}$
 55. $\frac{1}{2684354592} \times \frac{1}{2684354592} = \frac{1}{72057594037927936}$
 56. $\frac{1}{2684354592} \times \frac{1}{5368709184} = \frac{1}{144115188075855872}$
 57. $\frac{1}{5368709184} \times \frac{1}{5368709184} = \frac{1}{288230376151711744}$
 58. $\frac{1}{5368709184} \times \frac{1}{10737418368} = \frac{1}{576460752303423488}$
 59. $\frac{1}{10737418368} \times \frac{1}{10737418368} = \frac{1}{1152921504606846976}$
 60. $\frac{1}{10737418368} \times \frac{1}{21474836736} = \frac{1}{2305843009213693952}$
 61. $\frac{1}{21474836736} \times \frac{1}{21474836736} = \frac{1}{4611686018427387904}$
 62. $\frac{1}{21474836736} \times \frac{1}{429496734592} = \frac{1}{9223372036854775808}$
 63. $\frac{1}{429496734592} \times \frac{1}{429496734592} = \frac{1}{18446744073709551616}$
 64. $\frac{1}{429496734592} \times \frac{1}{858993469184} = \frac{1}{36893488147419103232}$
 65. $\frac{1}{858993469184} \times \frac{1}{858993469184} = \frac{1}{73786976294838206464}$
 66. $\frac{1}{858993469184} \times \frac{1}{1717938938376} = \frac{1}{147573952589676412928}$
 67. $\frac{1}{1717938938376} \times \frac{1}{1717938938376} = \frac{1}{295147905179352825856}$
 68. $\frac{1}{1717938938376} \times \frac{1}{3435877877592} = \frac{1}{590295810358705651712}$
 69. $\frac{1}{3435877877592} \times \frac{1}{3435877877592} = \frac{1}{1180591620717411303424}$
 70. $\frac{1}{3435877877592} \times \frac{1}{6871755755184} = \frac{1}{2361183241434822606848}$
 71. $\frac{1}{6871755755184} \times \frac{1}{6871755755184} = \frac{1}{4722366482869645213696}$
 72. $\frac{1}{68$

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

Conceptual Framework

ที่ อว ๗๔๖(๒)/ว ๐๑๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘-๔ www.ssc.mbu.ac.th

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางนิตยา ทองมันคง

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSRITHAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

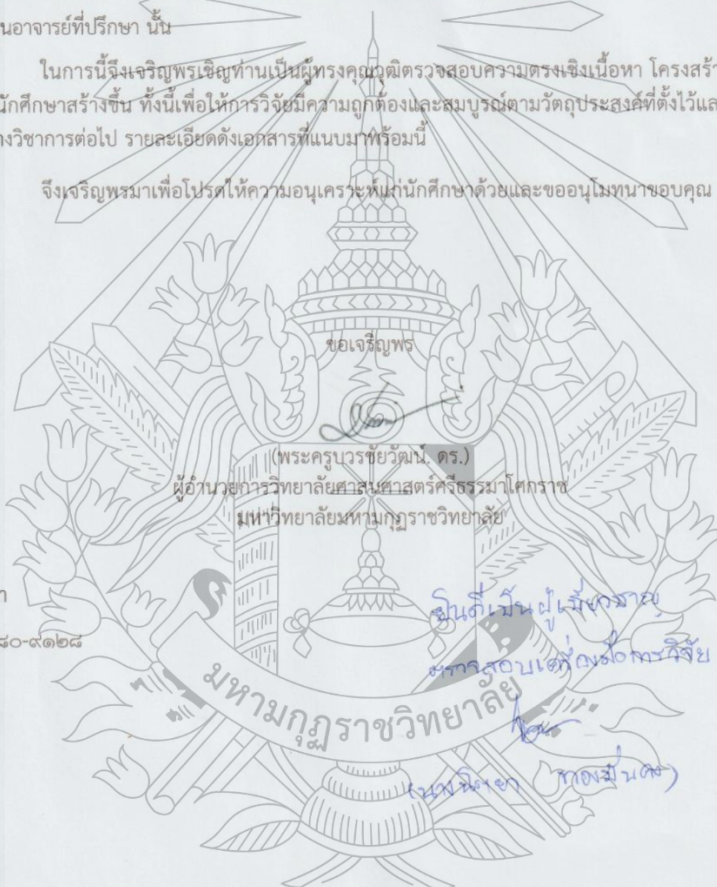
ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุมัติมาขอคุณ มา ณ

โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘



ที่ ยว ๙๙๓๖(๒)/ว ๐๓๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๓๖๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอศรีธรรมราช

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๖๐๐๐๐

โทร. (๐๙) ๙๕๕๑๖-๙๕๕๑๗-๙ www.smc.ac.th

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวชัญญภัค หินน้อย

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSITHAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมานี้โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๙๕๕๑๐-๙๕๕๑๘

มหาวิทยาลัย

อิมดโปฬสเสียวรณ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

(นางสาวชัญญภัค หินน้อย)



โรงเรียนวัดกะโลม
70 / 2569
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช 2 / ก.พ. / 69
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี ๑๕130
จังหวัดสุพรรณบุรี โทร. ๐-๓๕๔๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๖.๒/ว ๐๐๐๔

๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกะโลม

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSRIHAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออัญมิตนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่การศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๓๕๔๐-๕๑๒๘

๒๗. ๖๙

โรงเรียนบ้านน้ำตก
เลขที่ ๖๑
วันที่ 30 มี.ค. 69
เวลา 11.30
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพร อำเภอบรรพต
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th



ที่ อา ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๔

๓๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSRIHAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอี้ยง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try-out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออภัยในความไม่สะดวกมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำตก

เพื่อ ☒ ทราบ ☐ ดำเนินการ ☐ พิจารณา

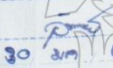
☐ กลุ่มบริหารงานวิชาการ

☒ กลุ่มบริหารงานบุคคล

☐ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ

☐ กลุ่มบริหารงานทั่วไป

☐ อื่นๆ

ลงชื่อ  30 มี.ค. 69

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ขอเจริญพร

(พระครูบุญชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

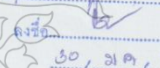
☒ ทราบ

☐ ไม่รับ

☒ มอบหมาย ☐ ราชกิจจานุเบกษา

☒ มอบหมาย ☐ ราชกิจจานุเบกษา

☐ อื่นๆ

ลงชื่อ  30, มี.ค., 69



ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช

๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๒๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๓๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วย นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER NAKHONSRI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านโปรดอนุญาตให้ นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบรรณวิวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสครราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๒๒๘





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลต่อผู้ตาม 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตามคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อ
 ๗ ต่อท่านและสถานศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาความลับของข้อมูลไว้และนำไปใช้ประโยชน์ตาม
 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมมาโคตรราช





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 31 – 39 ปี
☐ 40 – 49 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ 11 – 20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

4. ศูนย์เครือข่ายของสถานศึกษา

- | | |
|--|---|
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๑ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๗ |
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๒ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๘ |
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๓ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๙ |
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๔ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๐ |
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๕ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๑ |
| ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๖ | ☐ ศูนย์เครือข่ายที่ ๑๒ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

โปรดพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์						
0	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์						
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน					
2	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร					
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้					
4	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อม และควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์					
5	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความภาคภูมิใจในองค์กร					
7	ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม					
การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น พยายาม และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
4	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม					
6	ผู้บริหารให้คำชื่นชม สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากรพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
การกระตุ้นทางปัญญา						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการแก้ไขปัญหาขององค์กร					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมองปัญหาเป็นความท้าทายและโอกาสในการพัฒนา					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
5	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน					
2	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และความต้องการ					
3	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชให้คำแนะนำในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่ครูและบุคลากร					
4	ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม					
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 29 ข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
0	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ		✓			

- 1) คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความสามารถในการวางแผนงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาของท่านสามารถทำงานร่วมกันในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน					
3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					
4	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
5	บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้เรียน					
6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง					
7	สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา					
8	การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่านช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือบูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง					
2	ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความประพฤติ ระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ					
3	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน					
4	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองและแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์					
5	ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
6	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการศึกษา					
8	โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสาและส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม					
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสัมพันธ์ที่ดี					
3	ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน					
4	โรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน					
5	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน					
6	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประสานงานและสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างโรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ๆ อย่างสร้างสรรค์					
7	โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไขและพัฒนาทางด้านนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน					
3	โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมีความสุข					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะตามศักยภาพของตน					
5	โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ					
6	โรงเรียนติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้
นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง







สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ
กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.	☐ 1. ชาย						
	☐ 2. หญิง						
	อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	☐ ต่ำกว่า 30 ปี						
2.	☐ 31 – 39 ปี						
	☐ 40 – 49 ปี						
	☐ 50 ปีขึ้นไป						
	ระดับการศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	☐ ปริญญาตรี						
	☐ ปริญญาโท						
	☐ ปริญญาเอก						
	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้
4	☐ ครูไม่มีวิทยฐานะ						
	☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการ						
	☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ						
	☐ ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ						
	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	☐ ต่ำกว่า 10 ปี						
	☐ 11 – 20 ปี						
	☐ 21 ปีขึ้นไป						

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์							
1.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ประพฤติและปฏิบัติตนทั้งในด้านการ ทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่สร้างความ ศรัทธา ความไว้วางใจ และความมั่นใจ ให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสุภาพ อ่อนน้อม และ ควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการตัดสินใจและ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และ ความภาคภูมิใจในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมุ่งมั่นทำงานด้วยอุดมการณ์ และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ สูงสุดของโรงเรียนและส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ							
1.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและพลังในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารให้คำชื่นชม สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากร พร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมุ่งมั่นและทัศนคติเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา							
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการ แก้ไขปัญหาขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ เหตุผลและกระบวนการคิดอย่างเป็น ระบบในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมอง ปัญหาเป็นความท้าทายและโอกาสใน การพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครูและ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตัดสินใจ เกี่ยวกับการพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความสามารถใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
1.	ผู้บริหารให้ความสนใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูและบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและโค้ชให้คำแนะนำในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากรแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูและบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน							
1.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	2	0.7	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารและครู ครูร่วมกันวางแผนและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารและครู มีการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	3	ใช้ได้
8.	การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	ช่วยยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้ สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ได้อย่างเหมาะสมในสังคมปัจจุบัน						
ด้านที่ 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
1.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมอบรมหรือ บูรณาการการสอนเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ครูและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้าน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และจิต สาธารณะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความ รับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ พัฒนาตนเองและแสดงความสามารถ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิด วิเคราะห์และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	โรงเรียนปลูกฝังให้นักเรียนรู้จัก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนมีเจต คติที่ดีต่อการเรียนรู้และการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	โรงเรียนจัดกิจกรรมจิตอาสาและ ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสาธารณะต่อ ส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
1.	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความ ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาใน โรงเรียนอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการบริหารจัดการความ ขัดแย้งอย่างเหมาะสม โดย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	คำนึงถึงความเป็นธรรมและ ความสัมพันธ์ที่ดี						
3.	ผู้บริหารและครูเปิดโอกาสให้มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อ หาทางออกที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	โรงเรียนใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิง ประจักษ์ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผน ตัดสินใจ และติดตามผล การดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนในการแก้ไข และพัฒนางานด้านนักเรียนอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1.	ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผน และดำเนินการจัดการเรียนการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	โรงเรียนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การลงมือ ปฏิบัติ และการเรียนรู้อย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะตาม ศักยภาพของตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	ประสงค์ควบคู่กับการเรียนรู้ทาง วิชาการ						
6.	โรงเรียนติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นจากผลการเรียน การศึกษาต่อ และการนำความรู้ไป ใช้ในชีวิตจริง	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้





Reliability

Scale: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	59

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นายณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง

วัน เดือน ปี เกิด 30 กรกฎาคม 2522

สถานที่เกิด จังหวัดพังงา

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี

ที่อยู่ปัจจุบัน 127 หมู่ที่ 1 ตำบลน้ำตก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลงานตีพิมพ์ ณรงค์ฤทธิ์ ก้อนทอง (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.
.วารสารเสถียรวิทยปริทัศน์, 6(2),
Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ

